

## **Lainsäädännön noudattaminen rekrytoinnissa hotelli- ja ravintola-alalla**

Ninni Miettinen

Opinnäytetyö

Hotelli- ja ravintola-alan liikkeen-  
johdon koulutusohjelma

2014



Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma

<b>Tekijä</b> Ninni Miettinen	<b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> 2009
<b>Raportin nimi</b> Lainsäädännön noudattaminen rekrytoinnissa hotelli- ja ravintola-alalla	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 52 + 5
<b>Ohjaaja</b> Kaija Varjola	
<p>Opinnäytetyössä käsitellään sitä, miten lainsäädäntöä noudatetaan rekrytoinnissa hotelli- ja ravintola-alalla. Rekrytointiprosessia ei ole säädely laissa läheskään siinä määrin kuin työsuhdetta. Tärkeimmät lait, jotka säätelevät rekrytointia on mm. perustuslaki, työsopimuslaki, henkilötietolaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä ja yhdenvertaisuuslaki. Lait asettavat vaatimuksia ensinnäkin yksilönsuojalle, ihmisten väliselle yhdenvertaisuudelle ja tasa-arvolle miesten ja naisten välillä. Lisäksi lait säätelevät sitä, millaisia kysymyksiä rekrytoinnissa saa esittää, ja miten tietoja työnhakijasta saa kerätä.</p> <p>Osana opinnäytetyötä tuotettiin tutkimus, jonka tarkoituksena oli selvittää, miten lakia noudatetaan hotelli- ja ravintola-alalla rekrytointiprosessissa. Tutkimuksen toteutettiin kyselylomakkeen avulla. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Tutkimukseen vastasi yhteensä 101 hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevää tai työskennellyttä henkilöä. Suurin osa vastaajista oli naisia, joiden ikä oli välillä 19-35 vuotta.</p> <p>Kyselystä selvisi, että puolelta tutkimuksen kohderyhmältä oli kysytty joitakin henkilökohtaisia asioita. Eniten kohderyhmältä oli kysytty perhetaustasta, tupakoinnista ja terveydestä. Kaikista henkilökohtaisempina tietona kohderyhmä piti perhesuunnitteluun ja parisuhteeseen liittyviä asioita. Kohderyhmän mielestä henkilökohtaisten asioiden kysyminen ei ole haitaksi, kunhan ne liittyvät vain työn tekemiseen. Terveysteen liittyviä asioita ei pidetty henkilökohtaisena, koska kohderyhmä näki työn niin fyysisenä, että haastattelijoilla on oikeus kysyä esimerkiksi kuntoon liittyviä kysymyksiä.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan on hyvällä pohjalla hotelli- ja ravintola-alalla. Henkilökohtaisia asioita kysytään haastatteluissa, mutta näiden varaan ei rakenneta rekrytointipäätöksiä. Tasa-arvo ongelmat ei noussut tutkimustuloksissa lainkaan esille. Jatkossa voitaisiin tutkia sitä, miten hyvin rekrytoijat ovat tietoisia lainsäädännöstä ja miksi he kysyvät haastatteluissa tiettyjä kysymyksiä.</p>	
<b>Asiasanat</b> lainsäädäntö, rekrytointi, yksityisyys, syrjintä, kvantitatiivinen tutkimus	

Degree programme in Hotel and Restaurant Management

<b>Author</b> Ninni Miettinen	<b>Group or year of entry</b> 2009
<b>The title of thesis</b> Compliance during Recruitment in the Hotel and Restaurant Industry	<b>Number of report pages and attachment pages</b> 52 + 5
<b>Advisor</b> Kaija Varjola	
<p>The central theme of this Bachelor's thesis is to focus on handle the compliance in the hotel and restaurant industry during recruitment. Employment is much more regulated than recruitment. The recruitment covers time before employment. The most important laws which regulate recruitment are for example: The Constitution of Finland, Contracts of Employment Act, Personal Data Act, Act of the Protection of Privacy in Working Life, and the Non-Discrimination Act.</p> <p>The aim of the survey is to find out what kind of problems applicants face during recruitment processes. The survey was executed using the questionnaire and the study used both quantitative and qualitative research methods. 101 persons, who work or have worked in the hotel and restaurant industry, answered to the questionnaire. The majority of the respondents was women, who were 19 to 35 years old.</p> <p>The responses were parallel to each other. According to the study more than 50 % of applicants have been asked by prospective employers to tell them intimate details about their personal life. The respondents regard that the most intimate detail is aspect of family planning and relationships. The respondents also think that employers can ask intimate details as long as the content of the question interrelates with employment. Also according to the respondents some health issues are not delicate information, because work is physically demanding in the hotel and restaurant industry.</p> <p>Based on the results, the recruitment process generally goes well. Even though employers ask intimate details about applicants' life, employers do not seem to make up their minds based on those matters. Employers should say more often why they ask those questions. Also matters of sexual equality seem to comply with laws, because the respondents did not see any problems with that.</p> <p>In future somebody could study how well people who make recruitment decisions in companies know statutes of legislation and why they ask certain matters in interviews.</p>	
<b>Key words</b> Legislation, recruitment, privacy, discrimination, quantitative research	

# Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Rekrytointi.....	3
2.1	Rekrytointi osana henkilöstösuunnittelua .....	3
2.2	Rekrytointi prosessina.....	4
2.3	Etuoikeutetut rekrytoitavat .....	8
3	Työsuhde ja työsuhteessa sovellettavia lakeja.....	10
3.1	Työsuhteen tunnusmerkit ja osapuolet .....	10
3.2	Työsopimus.....	12
3.3	Perustuslaki .....	13
3.4	Työsopimuslaki.....	17
3.5	Syrjinnän kieltävät lait .....	19
3.6	Matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan alan työehtosopimus .....	20
4	Tietojen kerääminen työnhakijasta.....	22
4.1	Henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä.....	22
4.2	Tietojenkeruutapa.....	24
4.3	Työhaastattelussa esiintyviä kysymyksiä .....	25
4.3.1	Luottotiedot .....	25
4.3.2	Terveyttä koskevat tiedot .....	26
4.3.3	Työnhakijan tupakointi.....	26
4.4	Työnantajan oikeus velvoittaa työnhakija huumausainetestiin.....	28
5	Tutkimuksen toteuttaminen.....	29
5.1	Tutkimuksen tavoitteet.....	29
5.2	Tutkimusmenetelmät.....	30
6	Tutkimustulokset.....	33
6.1	Vastanneet 19–35 -vuotiaita naisia.....	33
6.2	Työhaastattelussa esitettyjä henkilökohtaisia kysymyksiä .....	35
6.3	Henkilökohtaiseksi koetettavat tiedot .....	37
6.4	Työnhakuilmoituksissa ei ilmene epäasiallisuuksia .....	38
6.5	Työnhakijoiden kokemuksia rekrytointiprosessista .....	38
7	Pohdinta ja johtopäätökset .....	40

7.1	Rekrytointi on pääasiassa hyvällä pohjalla hotelli- ja ravintola-alalla.....	40
7.2	Validiteetti ja reliabiliteetti.....	42
7.3	Jatkotutkimusaiheet.....	44
7.4	Oman työnarviointi.....	45
	Lähteet.....	47
	Liitteet.....	53
	Liite 1. Kyselylomake.....	53

# 1 Johdanto

Lähes jokaista työsuhdetta edeltää aina jonkinlainen rekrytointiprosessi, jonka onnistuminen vaatii henkilöjohtamisen hallintaa ja lainsäädöksien tuntemista. Rekrytointia ei ole paljoa säädelty laissa, mutta siltä osin, kun sitä on, säädökset pitäisi tuntea hyvin. Lainsäädökset rekrytoinnista pyrkivät enimmäkseen suojaamaan henkilön yksityisyyttä, edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja ehkäisemään henkilön ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää.

Opinnäytetyössä käsitellään sitä, miten lainsäädäntöä noudatetaan rekrytoinnissa hotelli- ja ravintola-alalla. Toisessa luvussa kerrotaan rekrytointiprosessista yleisesti henkilöjohtaminen näkökulmasta. Työsuhde-käsitteenä jaottelee sen hetken, milloin rekrytointiprosessi päättyy ja työsuhde alkaa. Opinnäytetyössä kerrotaan työsuhteen muodostumisesta ja sen osapuolista. Tämän jälkeen opinnäytetyö käsittelee sellaisia lakeja, jotka asettavat vaatimuksia rekrytointiprosessiin. Näitä lakeja ovat esimerkiksi perustuslaki, työsopimuslaki, henkilötietolaki, yhdenvertaisuuslaki, hotelli- ja ravintola-alan työehtosopimusta ja tasa-arvolaki.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten lakia noudatetaan rekrytoinnissa hotelli- ja ravintola-alalla. Tutkimus toteutettiin Webropol-järjestelmässä. Tutkimuksen toteuttamisessa käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimustuloksissa kerrotaan kohderyhmästä, millaisia henkilökohtaisia tietoja heiltä on kysytty, millaisia työnhakuilmoituksia hakijat ovat kohdanneet ja sitä mitä kyselyyn vastanneet pitävät henkilökohtaisina tietoina ja yksityisyydensuojan alaan kuuluvina. Tuloksissa kerrotaan, kuinka moni on tullut syrjäytetyksi rekrytoinnissa epäasiallisella syyllä.

Lopuksi opinnäytetyössä pohditaan tutkimustulosten johtopäätöksiä ja miten rekrytointi sujuu lain näkökulmasta hotelli- ja ravintola-alalla. Samassa luvussa käsitellään tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Validiteettia ja reliabiliteettia tulkitaan eri tavalla riippuen siitä onko kyseessä kvantitatiivinen vai kvalitatiivinen tutkimus (Alvessalo & Ervasti 2006, 27). Opinnäytetyön lopussa esitetään jatkotutkimus aiheita rekrytoinnista.

Osana opinnäytetyötä olen kriittisesti arvioinut omaa työtäni. Kerron missä koin onnistuneeni, mitkä olivat hankalimpia asioita opinnäytetyöprosessissa ja mahdollisesti mitä tekisin toisin, jos voisin aloittaa projektin alusta. Halusin tehdä opinnäytetyön lainsäädännön noudattamisesta rekrytoinnissa, koska opiskelen hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon lisäksi oikeustieteitä. Koen myös, että kyseinen opinnäytetyön aihe on aina ajankohtainen.

## 2 Rekrytointi

Footin ja Hookin (2001, teoksessa Huusko 2006, 2) mukaan työlainsäädäntö on kytköksissä työsuhte-käsitteeseen. Työsuhteen syntymistä edeltää rekrytointiprosessi. Rekrytointiprosessi on osa henkilöstönhallintaa. Lakien tavoitteena on ehkäistä se, että työsuhteet eivät jäisi syntymättä epäolennaisten seikkojen vuoksi. (Huusko 2006, 2-3.)

Yritykset etsivät uusia työntekijöitä jatkuvasti. Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2013 viimeisellä neljänneksellä avoimia työpaikkoja oli 16 600 kappaletta. Avoimia työpaikkoja oli etenkin terveysalalla, koulutus-, kuljetus- ja varastointi- ja majoitus- ja ravitsemusalalla. (Tilastokeskus 2014.)

Työnantajan valinnanvapaus rekrytoida haluamansa henkilö ei ole kuitenkaan täysin rajoittamaton. Luvun lopussa käsitellään sitä, minkälaisia rajoitteita työnantajalle on siinä vaiheessa, kun tehdään valintapäätöksiä.

### 2.1 Rekrytointi osana henkilöstösuunnittelua

Rekrytointi on osa henkilöstösuunnittelua, jonka tehtävä on varmistaa, että yrityksen liiketoiminnalla on tarpeeksi toteuttajia tulevaisuudessakin. Henkilöstösuunnittelu toimii välineenä, minkä avulla voidaan arvioida työvoiman määrää ja rakennetta. Sen avulla varmistetaan yrityksen kehitys ja uudistumahdollisuudet ja luodaan perusta sille, että uudistukset voidaan toteuttaa ja tavoitteet saavuttaa. Henkilöstösuunnittelulla hallitaan työntekijäkustannuksia ja määritellään keino, joilla työntekijävoimavaroja hyödynnetään. (Viitala 2009, 50.)

Ravintola-alalla henkilöstönvaihtuvuus on suurta. Viitalan mukaan (2009, 52) vaihtuvuus on tarpeellista ja edellytys yrityksen elinmahdollisuuksille. Se ei kuitenkaan saisi nousta viittä prosenttia korkeammaksi, jotta siitä aiheutuvista kustannuksista ei muodostuisi yrityksille liian suurta rasitetta. Kustannuksia voidaan hallita siten, että yrityksissä kehitetään rekrytointia ja perehdyttämistä. Vaihtuvuutta voitaisiin Viitalan mukaan (2009, 53) vähentää sillä, että nostetaan työviihtyvyyttä. Työnantajan tulisi antaa tarpeeksi huomiota ja tukea alaisilleen. Perehdytys ja koulutus takaavat myös yrityksille



pitkiä työsuhteita. Bevanin tutkimuksessa (teoksessa Viitala 2009, 53) on käynyt ilmi, että yksin palkkojen nostaminen ei riitä siihen, että työntekijät voitaisiin sitouttaa samaan yritykseen pidemmäksi aikaa. Samassa tutkimuksessa on käynyt ilmi, että työpaikan vaihtuvuuteen vaikuttaa erityisesti se, ettei työ vastaa työntekijän odotuksia.

Viitalan mukaan henkilöstövoimavarojen hallinnassa ”ennakoidaan vaihtuvuuden, muun poistuman sekä toiminnallisten muutosten aiheuttamaa henkilöstöntarvetta ja henkilöstön siirtämistarvetta.” Työvoimantarve saattaa vaihdella voimakkaasti pitkin vuotta. Kiireellisten aikojen työvoimantarve pitää pystyä tyydyttämään parhaalla mahdollisella tavalla ilman, että yritystä kohtaisi henkilöstövoimavarojen haitallinen vaikutus. Sesonkiaikoja varten palkataan vuokratyövoimaa. Vuokratyössä työsuhteet eivät ole pitkiä ja vuokratyöntekijät joutuvat työskentelemään puutteellisten tietojen avulla. Kun vaihtuvuus on suurta, rekrytointikulut nousevat väistämättä. (Viitala 2009, 57–58.)

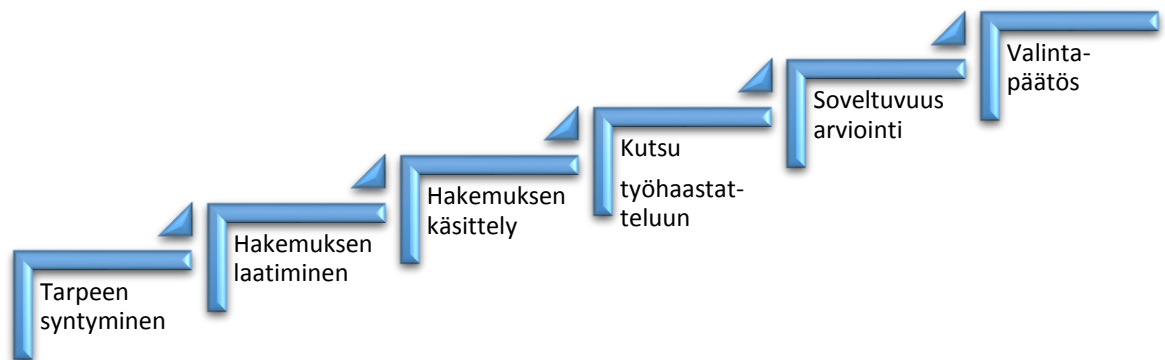
Viitala korostaa, että henkilöstösuunnittelun vastuu kuuluu jokaiselle esimiehelle, koska vain heillä on paras ajankohtainen tieto yksikön henkilöstötarpeesta. Johdon tehtävänä on huolehtia yrityksen strategiasta ja linjoista. Johdon ja esimiestason pitää olla vuorovaikutuksessa keskenään henkilöstösuunnittelusta. Tämä yhteistyömuoto vaihtelee sen mukaan, minkä kokoisesta yrityksestä on kyse. Suurissa yrityksissä tarvitaan konkreettisia suunnitelmia henkilöstösuunnittelun hoitamiseen, kun taas pienemmissä yrityksissä pärjätään hyvin pelkän vuoropuhelun avulla. (Viitala 2009, 56.)

Yritykset ovat entistä varovaisempia palkatessaan uusia työntekijöitä. Varovaisuutta lisää ensinnäkin, että yrityksissä pelätään rekrytoinnin epäonnistumista ja toisaalta työlainsäädännön asettamat velvoitteet. Kun rekrytointi epäonnistuu, se on vienyt enemmän rahaa, kun työntekijä on ehtinyt tuottaa yritykselle. Työlainsäädäntö koetaan yrityksissä ongelmalliseksi varsinkin silloin, kun työntekijämäärää pitäisi pystyä vähentämään. (Viitala 2009, 89.)

## **2.2 Rekrytointi prosessina**

Rekrytointi on pitkä prosessi, joka alkaa pääsääntöisesti yrityksen tarpeen syntymisestä, josta seuraa hakuilmoituksen laatiminen ja hakemusten käsittely. Hakemusten pohjalta

sopivat hakijakandidaatit kutsutaan haastatteluun, jonka jälkeen suoritetaan soveltuvuusarviointi. Soveltuvuusarvioinnin pohjalta tehdään valintapäätös (kuvio 1.). (Työterveyslaitos 2010.)



Kuvio 1. Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessi edellyttää monen asian samanaikaista hallintaa. Lain noudattamisen lisäksi rekrytoinnin täytyy olla sujuva ja hyvin suunniteltu. Hakuilmoituksessa kannattaa olla tarkkaan määritelty ne vaatimukset, joita hakijalta vaaditaan pystyäkseen suoriutumaan avoinna olevasta tehtävästä. (Väestöliitto a.) Prosessin etenemiseen vaikuttavat laki, työnantajan intressi, moraali ja etiikka (Väestöliitto b).

Työlainsäädännössä ei ole säännelty työhönottoa (Koskinen 2006, 2). Työhönotto alkaa työpaikkailmoituksella ja loppuu siihen, kun henkilö valitaan työtehtävään (Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, 14). Henkilöstöä voidaan rekrytoida niin yrityksen sisältä kuin ulkopuolelta. Rekrytoinnin ensisijainen tavoite on tyydyttää työnantajan tarve. Työnantaja voi punnita työnhakijaehdokkaita niin työhakemusten ja ansioluetteloiden perusteella. (TE-palvelut.)

Työnantajan on ilmoitettava ne kriteerit työnhakuilmoituksesta, joihin työntekijän valinta perustetaan. Yksityisellä puolella valintakriteerit voidaan laatia sen mukaan, mikä vastaa eniten yrityksen tarvetta. Asetettujen kriteereiden avulla voidaan objektiivisesti arvioida, kuka hakijoista on pätevin avoinna olevaan tehtävään. Tasa-arvolaissa on asetettu työnantajalle velvollisuus siitä, että hakemukset laadittaisiin siten, että tehtävän hakeutuisi sekä miehiä että naisia. (Moilanen 2013, 15–16). Työnantajan on huolehdit-

tava siitä, ettei riko syrjintäkieltoa missään vaiheessa rekrytointiprosessia. Työnantaja saattaa syyllistyä syrjintäkiellon rikkomiseen jo hakuilmoitus tai haastatteluun kutsumisvaiheessa. (Ervo ym. 2008, 379.)

Työnhakuilmoitus toimii myös osana yrityksen viestintää. Ilmoitusten perusteella työnhakijat ja mahdolliset muut henkilöt, jotka lukevat ilmoituksen, muodostavat tietynlaisen mielikuvan työpaikasta. Työnhakuilmoitusten ulkoasu saattaa viestittää hakijalle siitä, miten mielenkiintoisesta työpaikasta on kyse. Ulkoasun mielekkyyteen vaikuttavat erityisesti koko, kuviot ja värit. Työnantajan on tehtävä ilmoitus silmällä pitäen sitä, että se antaa tarpeeksi informaatiota mahdollisille hakijoille. Siinä tulisi olla tavallisen tehtävän nimikkeen ja vaadittavan ammatillisen pätevyyden lisäksi esimerkiksi: työpaikan sijainti, työnhakuohjeet ja keltä tarvittavia lisätietoja voi kysyä. (Helsingin Sanomat.)

Työhakemus on ensikosketus rekrytoijalle siitä, minkälaisia työnhakijoita on tarjolla. Hakijan kannattaa muistaa laatiessaan hakemusta, ettei haastattelija tunne häntä entuudestaan. Yhden ensivaikutelman antaa hakemuksen pituus. Liian pitkää hakemusta ei jakseta lukea, mutta liian lyhyt hakemus voi antaa kuvan, ettei hakija ota paikkaa tosissaan. Hakemusten käsittely on kriittisimpiä rekrytointivaiheen tapahtumia, koska hakija ei itse voi vaikuttaa siihen, miten työnantaja ottaa vastaan sen tiedon mitä hakemuksessa lukee. (Markkanen 2008, 28–29.)

Business Insiderin artikkelissa kerrotaan TheLadderin tutkimuksesta. The Ladderin tutkimuksessa on käynyt ilmi, että rekrytoinnin ammattilaiset tekevät keskimäärin kuudessa sekunnissa valintansa siitä, ketkä hakijoista kutsutaan työhaastatteluun. Kyseinen tutkimus osoitti, että rekrytoinnin ammattilaiset katsovat työhakemuksista lähinnä hakijan nimen, kaksi viimeisintä työkokemusta ammattinimikkeineen ja sen, mikä hakija on koulutukseltaan. (Giang 2012.)

Haastattelutilanteissa huomio pitää kiinnittää ensisijassa haastattelutilanteessa ilmenevään viestintään. Rekrytoijan tulisi keskittyä viestinnän lukemiseen ja ymmärtämiseen, vuorovaikutuksen ohjaamiseen sekä hankitun tiedon tulkintaan. Haastavimpia tilanteita rekrytoijille ovat kokonaiskuvan saaminen haastateltavasta ja miten saatu informaatio ehdokkaasta tulisi tulkita. Esimiesten on vaikea arvioida sitä, onko henkilö vastuuta

ottava vai ei, tai onko työntekijä itsenäinen ja oma-aloitteinen. Vastaus edeltäviin kysymyksiin voidaan saada vain tulkitsemalla haastattelun aikaista viestintää. (Markkanen 2008, 19–20.)

Haastattelun jälkeen seuraa henkilöarviointi, jonka kohteena on haastateltu. Sen tarkoituksena on saada vastaus siihen, miten hyvin työnhakija tulisi pärjäämään tehtävässä. Sillä tulisi ensisijaisesti mitata persoonallisuutta, henkilön ominaisuuksia ja valmiuksia, ja ennustetaan menestymismahdollisuuksia. Ammattitaidon arviointi tulisi jättää toiseen vaiheeseen. Erilaiset testit ovat yleinen osa henkilöarviointia. Testien hyväksi puoleksi nähdään se, että sillä saadaan tietoa, jota on mahdollista arvioida objektiivisesti. Toisaalta testin haittapuolena nähdään se, että hyvätkään testitulokset eivät takaa työnhakijan menestymismahdollisuuksia todellisissa työtilanteissa. (Markkanen 2008, 154–155 & 158.)

Kun siirrytään rekrytointiprosessin loppua, haastattelijavetoinen rekrytointi muuttuu neuvotteluluonteiseksi. Rekrytointiprosessi on periaatteessa joko-tai tilanne: rekrytoija voi palkata haastateltavan, tai sitten ei. Loppujen lopuksi haastateltava itse päättää ottaa kaa hän paikan vastaan, jos haastateltu valitaan tehtävään. Haastattelut ovat yksilöllisiä tilanteita eikä tarkkaa käsikirjoitusta niitä varten ole. (Markkanen 2008 32–34.)

Rekrytointipäätös on moninainen ilmiö. Rekrytoinninammattilainen kertoo Helsingin Sanomissa, että rekrytoinnissa tulisi käyttää taustatietojen ja haastattelun ohella muitakin välineitä, johon päätös voitaisiin perustaa. Monesti yksi valintaa ohjaava tekijä on kuitenkin pitkälti työnantajan vaisto. Hän kertoo, että monesti ne kysymykset, jota on jäänyt pohtimaan prosessin jossakin vaiheessa, ovat todentuneet myöhemmin, jos henkilö on palkattu tehtävään tästä huolimatta. Vaiston lisäksi ensivaikutelma on toinen tekijä, joka ohjaa työnantajan valintaa, kun päätöksiä tehdään. Ravintola-alalla HR-tehtävissä työskentelevä Lindgren puolestaan sanoo, että kaikista tärkein tekijä on työntekijän asenne, kaikki muut asiat ovat hänen mielestään opetettavissa. (Mustaranta 2014, D2.)

Rekrytointi voi epäonnistua kaikesta huolimatta. Epäonnistumisen syynä saattaa olla esimerkiksi ristiriitaisten odotusten syntyminen. Työnantaja on voinut kuvailla työteh-

tävän siten, että työntekijälle on syntynyt väärä käsitys tehtävän sisällöstä. Työntekijä ei välttämättä tahdo suorittaa tehtäviä, johon hänet on palkattu. Toisaalta kyse voi olla joskus siitä, että työntekijä on ammattitaitoisesti pätevä, mutta ei sopeudu uuteen työyhteisöön. Helsingin Sanomien artikkelissa haastateltu johtotehtävissä aikoinaan työskennellyt Timo Vuorio kommentoi, että työyhteisöissä pitäisi tarjota enemmän etenemismahdollisuuksia vanhoille työntekijöilleen, ennen kuin uusia aletaan palkkaamaan työpaikan ulkopuolelta. Vuorion mukaan, rekrytointipäätöksiä on saatettu joskus tehdä sillä perusteella, ettei rekrytoija tahdo palkata häntä pätevämpää henkilöä, koska uudesta työntekijästä saattaisi muodostua tällöin uhka hänelle. Vuorion mukaan epäonnistunut rekrytointi voi johtua myös perehdyttämisen puutteesta. HR-johtaja Terhi Lindberg mainitsee puolestaan, että työntekijän sijoittaminen uuteen työpisteeseen saattaa auttaa, jos työnteke yhdessä paikassa ei suju. Hän korostaa koeajan merkitystä. Koeajalla työsuhde tulisi lopettaa, jos työpaikka ei ole henkilölle oikea. Lindbergin mukaan työsuhteen lopettaminen näissä tilanteissa palvelisi molempia osapuolia. (Mustaranta 2014, D3.)

### **2.3 Etuoikeutetut rekrytoitavat**

Aina ennen rekrytointipäätöstä on selvitettävä, onko joku henkilö etuoikeutettu saamaan avoinna olevan tehtävän. Työnantaja voi yhteistoiminnassa henkilöstöhallinnon kanssa selvittää, sitooko heitä jonkun työntekijän työllistämisvelvoite. Työnantaja on pyrittävä jatkamaan olemassa olevia työsuhteita parhaalla mahdollisella tavalla. Työntarjoamisvelvollisuus seuraa suoraa työsopimuslaista. Jos työnantajaa ei sido kenenkään yksittäisen henkilön työllistämisvelvollisuus, hän saa täysin vapaasti palkata parhaan tehtävään sopivan henkilön. (Moilanen 2013, 5–6.) Valinnanvapautta valita mieleisensä työnhakija on kuitenkin enemmässä määrin tahdottu rajoittaa lainsäädännöllä. (Ervo ym. 2008, 378).

Ensinnäkin työnantajaa sitoo nykyisten työntekijöiden työllistämisvelvollisuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantaja on pyrittävä uudelleen sijoittamaan tai kouluttamaan uusiin tehtäviin työntekijä, joka on irtisanomisuhan alla. (Moilanen 2013, 6–7.) Toisaalta työyhteisössä voi olla henkilöitä, jotka kuuluvat edelleen työnantajan palkkalistoille, mutta ovat ”vapaalla” työsuhteesta. Perhevapailla ja asevelvollisuutta suorittavilla on

irtisanomissuoja. Näillä työntekijöillä on perhevapaan ja asepalveluksen suorittamisen jälkeen ensisijaisesti oikeus palata samaan työhön. Työpaikoilla on paljon muitakin henkilöitä, jotka ovat muun tyyppisillä vapailla kuin edellä mainitut. Näillä kaikilla työntekijöillä ei ole erityistä irtisanomissuojaa, mutta heidän paluunsa töihin on turvattava mahdollisimman hyvin. Työnantaja ei saa esimerkiksi palkata uusia henkilöitä toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin, jos se vaarantaa esimerkiksi opintovapaalla tai vuorotteluvapaalla olevan henkilön töihin paluun. (Moilanen 2013, 7–12.) Osa-aikatyöntekijällä on ensisijainen oikeus lisätyöhön. Lisätyöntarjoamisvelvollisuus koskee sellaista työtä, joka vastaa osa-aikatyöntekijän aikaisempaa työtä. Osa-aikatyöntekijöille on tarjottava myös koulutusta, jotta he voivat selviytyä lisätyöstään. (Moilanen 2013, 14.)

Toisen ryhmän muodostavat entiset ja lomautetut työntekijät. Näitä kohtaan työnantaja sitoo takaisinottovelvoite. Taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä irtisanotulle työntekijälle on tarjottava ensin vapaaksi tullutta paikkaa. Työnantajalla on kuitenkin oikeus palkata tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanotun työntekijän tilalle kausityöntekijä, kesätyöntekijä, vuosilomasijainen tai sairauslomasijainen. Lomautetut työntekijät ovat etuoikeutettuja saamaan avoinna olevan työtehtävän, jos lomautuksen aikana yrityksessä ilmenee tarvetta työntekijöille. (Moilanen 2013, 13.)

Korkeimmassa oikeuden ratkaisun (KKO:2007:69) mukaan työnantajalla ja työntekijällä ei ollut mahdollisuutta sopia edes keskenään yhteisellä sopimuksella siitä, että työnantajan takaisinottovelvollisuus suljettaisiin pois työntekijää kohtaan, joka oli irtisanottu aiemmin tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Sopimuksella pyrittiin sopimaan siitä, ettei työnantaja tarvinnut ilmoittaa työntekijälle, jos avoimia tehtäviä ilmaantuisi. Sopimus oli suoraan lain nojalla mitätön. Työsopimuslain säännöksellä tahdotaan suojella työntekijää työttömyydeltä ja tarjota työntekijälle mahdollisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön.

### 3 Työsuhde ja työsuhteessa sovellettavia lakeja

Tässä kappaleessa kerron siitä, miten työsuhde syntyy. Työsuhteen syntymisellä on selkeät kriteerit, mutta milloin kriteerit ovat täyttyneet, ei ole niin yksiselitteistä. Työsuhteen syntyminen vaikuttaa siihen, milloin työlainsäädäntö aletaan noudatettaa.

Työsuhteen määrittämisen lisäksi käsittelen niitä lakeja, jotka säätelevät työsuhdetta ja rekrytointia. Työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee työsuhteisiin liittyvät lait. Näitä ovat esimerkiksi työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, työehtosopimuslaki, vuorotteluvapaalaki, opintovapaalaki ja opintovapaalaki. (Työ- ja elinkeinoministeri 2014a.) Opinnäytetyössäni keskityn niiden lakien ja säännöksiä käsittelyyn, jotka ovat olennaisia silloin, kun uutta työntekijää palkataan työyhteisöön.

#### 3.1 Työsuhteen tunnusmerkit ja osapuolet

Työlainsäädäntöä aletaan noudattaa, kun voidaan todeta, että työsuhde on syntynyt (Hietala Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2013, 16). Työsuhteelle on määritelty tunnusmerkit. Työsuhteen tunnusmerkit ovat (Laki24a) seuraavat:

- työsopimus
- ansiotyön tekeminen
- työn tekeminen toisen lukuun
- vastikkeellisuus
- direktio-oikeus eli työnantajan oikeus johtoon ja valvontaan.

Työsopimuksella tarkoitetaan velvoiteoikeudellista sopimusta, jolla työntekijä ja työnantaja sopivat oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan (Hietala ym. 21). Ansiotyön tekeminen viittaa siihen, että työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä, josta hänellä on oikeus saada palkkaa tai muuta vastiketta. Palkan ja vastikkeen kriteeri on, että saadulla korvauksella on jonkinlaista taloudellista arvoa työntekijälle. (Hietala ym. 2013, 26.) Työnteolla työnantajan lukuun tarkoitetaan tilannetta, jossa työpanoksella saavutettu hyöty koituu työntekijän sijasta työnantajalle (Kaisto & Kallio 2011, 39). Työnantajan direktio-oikeudella tarkoitetaan sitä, että työnantaja valvoo ja johtaa työnteoa.

Työnantajalla on oikeus päättää työntekopaikasta ja -tavoista. Lisäksi direktio-oikeuden

nojalla voidaan antaa alaisille työhön liittyviä käskyjä. Työnlaadun valvonta kuuluu myös direktio-oikeuden alaisuuteen. (Kaisto & Kallio 2011, 44–45.)

Työsuhteen syntyminen vaatii siis kaikki edellä luetellut kriteerit. Työsuhde ei ole syntynyt esimerkiksi vielä siinä vaiheessa, kun työnantaja haastattelee työnhakijoita. Työsuhde ei ole syntynyt silloin, kun valittu hakija ei ilmoita ottavansa vastaan työtarjousta tai muuten työntekijä asettaa vastauksessaan ehtoja siten, että työnantaja voi tulkita, ettei vastaus ole myönteinen. (Koskinen 2006, 3.) Pätevä sopimus syntyy vasta sitten, kun tarjoukselle annetaan ehdoton hyväksytty vastaus (Laki24b).

Työnantaja-käsite on keskeisessä asemassa, kun pohditaan työsuhteen syntymistä. Työnantaja on työsopimuksen ja -suhteen toinen osapuoli. Työnantaja voi olla niin muodollis-juridinen sopimuskumppani tai se organisaatio eli yritys, jossa työtä tehdään. Työnantaja-käsite vaihtelee työtä sääntelevien lakien välillä, mutta lähtökohtaisesti työoikeudessa ja -lainsäädännössä työnantajalla viitataan henkilöön, joka on solminut työntekijän kanssa työsopimuksen. Käsitteen tarkka määrittäminen on kuitenkin vaikeaa, koska työsopimus tehdään rekrytointivaiheessa ja työnantaja henkilönä on saattanut vaihtua moneen kertaan työsuhteen aikana. (Saarnilehto, Vesalainen & Annola 2013, 183–185.)

Toinen ongelma työnantajan määrittämisessä on se, että nykyään on hyvin tavallista, että työntekijä on työsuhteessa moneen eri työnantajaan. Tällaisissa tilanteissa työnantajat voivat olla liitoksissa toisiinsa tai sitten ei. Kyse on yhteistyönantajuudesta, jos työntekijällä on useampi työnantaja samassa työsuhteessa. Tällöin yhdessä työsopimuksessa on eritelty kaikki työnantajat. Työpanoksen määrittely voidaan jättää sopimuksen varaan työsopimuksen ulkopuolelle. Työntekijä voi työskennellä myös usean yrityksen lukuun vaikka hänellä olisi työsuhde vain yhteen yritykseen. Tällaisissa tilanteissa työsopimuksessa kannattaa määritellä se, että työsuhde on kuitenkin vain yhteen yritykseen. Työnantajat voivat olla toisaalta eri yrityksiä, mutta kuitenkin kaikkia yrityksiä voidaan pitää samanaikaisesti yhtenä työnantajana. Kyseessä on työnantajan samaistamistilanne, jonka ongelmat ajankohtaistuvat viimeistään silloin kuin pohditaan kenellä työnantajista on työntarjoamisvelvollisuus työn vähetessä. (Moilanen 2013, 117-119.)



Vuokratyössä työnantaja-käsite eroaa normaalista työsuhdetilanteesta. Vuokratyössä työnantajia ovat sekä vuokrayritys että vuokratyöntekijän vastaanottava yritys. Tällaisessa tilanteessa velvollisuudet ja oikeudet ovat jaettu kahden eri yrityksen välillä. Vastaanottavalla yrityksellä eli työntekopaikalla on työnjohto ja -valvonta oikeus eli niin sanottu direktio-oikeus. Direktio-oikeuden alaisuuteen kuuluu kaikki ne oikeudet, jotka liittyvät välittömästi työntekoon. Vuokraavalla yrityksellä on taas palkan maksuvelvollisuus ja velvollisuus järjestää työterveyshuolto ja huolenpito siitä että työntekijä pystyy selviytymään työstään ammattitaitonsa mukaan. (Työsuojeluhallinto 2014.)

Työntekijä on työsopimuksen toinen osapuoli. Työlainsäädäntö lähtee siitä, että työntekijä sitoutuu tekemään työtä henkilökohtaisesti työnantajalle. (Nieminen 2012, 27.)

Työntekijällä voi olla avustaja, jos työnantaja on antanut tähän suostumuksensa. Tällaisissa tilanteissa avustajakin on työsuhhteessa työnantajaan. (Hietala ym. 2013, 100.)

### **3.2 Työsopimus**

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:ssä säännellään työsopimuksen muotoa ja kestoa. Työsopimuslain 1:3.1:n mukaan sopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Näiden lisäksi se voi syntyä konkludenttisesti, joka tarkoittaa sitä, että työsuhde on syntynyt ilman varsinaista tahdonilmaisua. Syntyvästä riippumatta kaikki työsopimukset ovat juridisesti yhtä päteviä. (Laine.)

Työntekijälle on suositeltavaa tehdä sopimus kirjallisesti, koska tällöin ristiriitatilanteissa on helpompi näyttää toteen se, mitä on sovittu (Työsuojeluhallinto 2013). Työsopimuksessa voidaan jo ennalta sopia tulevista mahdollisista muutoksista, joita voi olla esimerkiksi palkkauksessa, työntekopaikassa tai työajoissa. Työehdot muuttuvat usein varsinkin koeajan jälkeen. Kun asioista sovitaan etukäteen, epäselvyydet vähenevät tulevaisuudessa. (Moilanen 2013, 150–151.)

Sopimuksen sisältöön vaikuttavat kriteerit, joita on työnantajan ja työntekijän tarpeet, työlainsäädäntö ja työehtosopimus pakottavilta osin. (Työsuojeluhallinto 2013.) Työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle selvityksen keskeisistä työehdoista, jos kirjallista työsopimusta ei ole laadittu. Selvityksen

antaminen koskee ensinnäkin tilanteita, joissa työnteosta ja sen ehdoista on sovittu ai-noastaan suullisesti. Lisäksi selvitys täytyy antaa silloin, jos työnteosta on sovittu kirjalli-sesti, mutta kaikkia ehtoja ei ole kirjattu työsopimuksen osaksi. Työehtojen selvityksen antamisella pyritään turvaamaan työntekijän suojelemisperiaatteen mukaisesti se, että työntekijä on tietoinen työsuhteessa noudatettavista ehdoista. Selvitys työehdoista ei ole työsopimukseen rinnastettava, eikä sitä ole säädelty työsopimuslaissa minkälainen oike-usvaikutus selvitykselle pitäisi antaa. ( Partanen & Koskinen 2008, 5.)

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä on lueteltu minimi ehdot, jotka selvityksestä pitää löy-tyä. Näitä ehtoja ovat

- työnantaja tai työpaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisai-ka tai sen arvioitu päättymisaika
- koeaika
- työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvi-tys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- työehtosopimusta työhön sovelletaan
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste
- vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa raha-palkka maksetaan, ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

### **3.3 Perustuslaki**

Suomen perustuslaki (731/1999) on Suomen oikeusjärjestelmän kivijalka. Eri säädöksi-en välillä hallitsee säädöshierarkia. Perustuslain 106 §:n mukaan tuomioistuimen on annettava etusija perustuslainsäädökselle, jos tavallinen lain soveltaminen johtaisiin sel-västi ristiriitaiseen tulokseen perustuslain kanssa. Soveltaminen siis rajoittuu vain lain ja

perustuslain ilmeiseen ristiriitaan yksittäisessä tapauksessa. Tuomioistuimella ei ole oikeutta arvioida perustuslain säädöksen lainmukaisuutta yleisellä tasolla tai julistaa lakia pätemättömäksi. (Hallberg, Karapuu, Scheinin, Tuori & Viljanen 1999, 715.) Perustuslaissa 107 § sisältää säännöksen, jonka mukaan lakia alemman asteista säädöstä ei saa soveltaa viranomaisessa, jos se on ristiriidassa lain tai perustuslain kanssa.

Hans Kelsen ja Adolf Julius Merklin ovat kehittäneet oikeusnormipyramidi-käsitteen. Oikeusnormipyramidin muodostavat voimassa olevan oikeuden säännöt. Sen ajatuksena on se, että pyramidissa alemmalla sijaitsevat oikeussäännön pätevyys voi perustua vain ylemmän säädöksen antamaan oikeudelliseen normiantovaltuutukseen. Samalla ylemmällä sijaitsevan säädöksen sisältö täsmentyy siirryttäessä pyramidissa alaspäin. Kelsenin ja Merklinin oikeusnormipyramidi kuvastaa perustuslain 106 § ja 107 § säännöksiä, eli alemmalla sijaitseva säädös ei saa olla ristiriidassa ylemmän säädöksen kanssa. Ristiriita tilanteessa ylempi säädös syrjäyttää alemman säädöksen. (Siltala 2010, 44–45.)

Perustuslain 2 luvussa on lueteltu perusoikeudet, jotka on uudistettu vuonna 1995. Perusoikeudet ovat vahvistettu kansallisessa valtiosäännössä ja ne myötäilevät kansainvälisiä ihmisoikeuksia (Hallberg ym. 1999, 37). Perusoikeudet kuuluvat kaikille Suomessa oleskeleville luonnollisille henkilöille sukupuolesta riippumatta (Hallberg ym. 1999, 42). Perustuslain 23 §:ssä on asetettu julkiselle vallalle velvollisuus huolehtia perusoikeuksien toteutumisesta. Nostan seuraavaksi muutaman perusoikeus säännöksen esille, koska perustuslakia alemman tasoiset lait ja säädökset täsmentävät perustuslain säädöksiä ja kyseiset säädökset ovat erittäin oleellisia työelämässä ja rekrytoinnissa.

Perustuslain 6 § sääntelee ihmisten välistä yhdenvertaisuutta. Martin Scheinin on määritellyt muodollisen yhdenvertaisuuden siten, että sillä tarkoitetaan samanlaisten tapauksien kohtelua samalla tavalla. Tosiasiallinen yhdenvertaisuudella Scheinin tarkoittaa sitä, että lailla pyritään poistamaan eriarvoisuuden esiintymistä. (Hallberg ym. 1999, 234.) Perustuslain yhdenvertaisuuspykälä sisältää säännöksen syrjintäkiellosta. Syrjinnällä tarkoitetaan ihmisten eriarvoista erottelua ei-hyväksyttävällä syyllä. Tämän mukaan syrjinnän kaikki muodot eivät ole siis kiellettyjä. Erottelun aste ja tarkoitusperä määrittävät sen onko, joku syrjintä ei-hyväksyttävää. (Hallberg ym. 1999, 239). Perustuslain 6 § 2

momentin mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslain 6 § 4 momentti, säättää siitä, että työelämässä on edistettävä yhdenvertaisuutta erityisesti palkkauksessa.

KKO 1981 II 33 ratkaisussa romanasuun pukeutuvalta asiakkaalta oli evätty sisäänpääsy ravintolaan. Ravintoloitsijan mukaan romanasu ei ollut sopiva ravintola-asu. Tuomioistuin katsoi, että asianomistajaa ei ollut päästetty ravintolaan etnisen alkuperänsä vuoksi. Syrjinnän johdosta ravintoloitsija tuomittiin sakkojen lisäksi maksamaan asianomistajalle vahingonkorvausta.

Rikoslaki (19.12.1889/39) ja työsopimuslaki (26.1.2001/55) täydentävät perustuslain syrjintäsäädöstä. Rikoslaisissa on kriminalisoitu työsyryntä, jonka mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijää eriasemaan vastaavien syiden perusteella, mitä perustuslain 6 §:n 2 momentissa on lueteltu. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä on puolestaan syrjintäkielto-säännös. Käsittelen työsopimuslakia hieman jäljempänä, mutta työsopimuslain syrjintäsäännös on saanut sisältönsä perustuslain ja rikoslain säädöksistä. Työsopimuslain säädöstä noudatetaan sekä työsuhteessa että työhönottotilanteessa. (Koskinen ym. 2007, 25.)

Tuore käräjäoikeus ratkaisu käsittelee sitä, oliko vaateliikkeessä työskennellyt nainen irtisanottu uskonnollisen huivin vuoksi. Tapauksen tausta oli se, että Guess-liikkeeseen etsittiin kiireapulaista. Rekrytointi oli tehty puhelimitse, eikä keskustelun aikana ollut käynyt ilmi, ettei työpaikalla saa käyttää huivia. Palkattu työntekijä halusi käyttää uskonnollisista syistä joko omaa tai liikkeessä myytyä huivia. Esimiehet katsoivat kuitenkin, ettei huivin käyttö sopinut liikkeen imagoon. Käräjäoikeus katsoi, että potkut oli annettu epäasiallisella syyllä, koska huivin käyttö ei olisi haitannut työntekoa millään tavalla. Helsingin käräjäoikeus tuomitsi kaksi liikkeessä työskennellyttä esimiestä sakkoihin. Käräjäoikeus katsoi, että irtisanominen oli johtunut siitä, että työntekijä oli käyttänyt uskonnollista huivia. Etelä-Suomen aluehallintoviranomaisessa työskentelevä lakimies Aki Eriksson huomauttaa, että kyseessä on ns. välillinen syrjintä. Välillisellä syrjinnällä

hän tarkoittaa sitä, että sinänsä puolueeton säännös johtaa syrjintään, kun se estää jonkun ihmisryhmän työskentelyn. (Aamulehti 2014.)

Perustuslain 10 § asettaa jokaiselle oikeuden yksityiselämän suojaan. Yksityiselämän suoja kattaa niin yksityiselämän, kunnian ja kotirauhan sekä luottamuksellisen viestintäsalaisuuden. Yksityiselämän suoja tarkoittaa sitä, että henkilö saa elää rauhassa muiden häiriöiltä ja sitä, että henkilö saa vapaasti päättää suhteistaan muihin ihmisiin ja ympäristöön. Henkilön itsemääräämisoikeus kuuluu perusoikeuksiin vaikka sitä ei suoraan mainita pykälässä. Yksityiselämän suojan voidaan lisäksi ymmärtää sisältävän henkilökohtaisen identiteetin suojan ja fyysisen koskemattomuuden suojan. (Hallberg ym. 1999, 333–336.) Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Perustuslain 10 § 2 momentti puolestaan suojaa luottamuksellisen viestin suojan.

Hesburger-tapaus on uusi ravintola-alan koskeva ratkaisu, jossa esimiehet tuomittiin Vantaan käräjäoikeudessa sakkoihin työntekijän viestintäsalaisuuden urkinnasta. Vaikka tapaus ei koske työnhakua, se on mielenkiintoinen opinnäytetyöni kannalta, koska tuomitut tahtoivat kerätä urkinnalla tietoja työntekijän mielipiteistä. Uhrien asianajajan mukaan esimiehet olivat urkkineet viestiketjua, jotta saisivat tietää mitä työntekijät ajattelivat ravintolan tulehtuneesta työilmapööristä ja mitä esimiehistä puhuttiin. (Reinboth 2014.)

Perustuslain 18 § pykälä antaa ihmiselle, oikeuden hankkia toimeentulonsa haluamallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkiselle vallalle on asetettu velvollisuus huolehtia työvoiman suojelusta, edistää työllisyyttä ja pyrkiä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. Karapuu on määritellyt vapauden hankkia toimeentulon seuraavalla tavalla: ” ’vapaus’ tarkoittaa lähinnä niin sanottua negatiivista vapautta, eli vapautta, lain säädännön, viranomaisten ja yksityisten tahojen asettamista esteistä toimeentulon hankkimiselle.” Säännöksellä ei tarkoiteta siis positiivista vapautta eli varmuutta siitä, että yksilö tosiasiallisesti pystyy hankkimaan toimeentulonsa haluamallaan tavalla. Perusoikeuden mukainen oikeus hankkia työ- ja elinkeino haluamallaan tavalla kuuluu jokaiselle henkilölle. Todellisuudessa tätä vapautta on kuitenkin rajoitettu, koska ulkomaalaisten oikeutta tehdä ansiotyötä Suomessa on rajoitettu ulkomaalaislaissa. Ulkomaalaiset tarvitsevat työ- ja

oleskeluluvan voidakseen työskennellä Suomessa. Työ- tai oleskelulupaa ei kuitenkaan vaadita Euroopan talousalueella asuvilta kansalaisilta. Myös alaikäisten työntekoa on tahdottu rajata Suomessa. Valtio on halunnut suojella nuoria henkilöitä, huolimatta siitä, että perustuslaki asettaa vaatimuksen yhdenvertaiselle kohtelulle iän perusteella. (Hallberg ym. 1999, 565–567.)

Asianosaisella on oikeus oikeudessa vedota perusoikeuksiin, jos hän katsoo, että hänen perusoikeuksiaan on loukattu. Yleisellä tasolla perusoikeuksiin ei suositella vedottavan, mutta joihinkin pykäliin on suoraan rakennettu sellainen järjestelmä, että niihin vetoaminen on helposti mahdollista. Viranomaistoiminnassa perusoikeudet täytyy ottaa viran puolesta huomioon. Asianosaisen viitatessa perusoikeuksiinsa hänen tulisi aina tarkoin yksilöidä mitä oikeuksista on loukattu. Perusoikeusloukkaukset ovat saaneet enenemissä määrin huomiota tuomioistuinten ratkaisuihin. Kuitenkin edelleen perusoikeuksista haetaan lähinnä tulkinnallista apua selvittäessä muun lain sisältöä. (Hallberg ym. 1999, 717–719.)

### **3.4 Työsopimuslaki**

Työsopimuslaki on niin sanottu yleislaki, jota sovelletaan silloin, kun työtä tehdään vastikkeellisesti työnantajan valvonnan alaisena (Hietala ym. 2013, 4; Sainio 2010, 10). Uusi työsopimuslaki tuli voimaan vuonna 2001. Laki säätelee työnantajan ja työntekijän suhdetta. Laissa on keskeistä niin sanottu työntekijän suojelemisen periaate. Tämä tarkoittaa sitä, että työsopimuslaki pyrkii työntekijän suojelemiseen, koska työntekijä on työnantajaa heikommassa neuvottelutilanteessa. (Hietala ym. 2013, 4.) Tästä johtuu se, että työsuhteen osapuolten sopimusvapautta on rajoitettu. Työsopimuslaki on pitkälti niin sanotusti pakottavaa oikeutta, joka tarkoittaa sitä, että toisin sopiminen pakottavien säädösten kohdalla on mahdotonta (Tiitinen 2005, 2).

Työsopimuslakia aletaan soveltaa kaiken kokoisissa yrityksissä, kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Työsuhteen tunnusmerkkejä ovat: työsopimus, ansiotyön tekeminen, henkilökohtainen sitoutuminen työntekoon, työn tekeminen työnantajan lukuun, vastike tai muu korvaus ja valvonnan alaisuus (Hietala ym. 2013, 20–21.)

Suurin osa työsopimuslain säännöksistä, koskee muodostettua työsuhdetta. Laista löytyy kuitenkin säädöksiä, jotka tulevat sovellettavaksi jo työhönottotilanteessa. Näitä ovat esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 2 §:n syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus (Hietala ym. 2013, 129). Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansalaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muuhun näihin rinnastettavan. Työnantaja ei saa asettaa työntekijäänsä eriasemaan edellä mainituin perustein, ellei laissa ole hyväksyttävää perustetta toisin toimimiseen (Tiitinen 2005, 15–16). Tämä säännös heijastaa perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjintäkieltoa. Syrjintäkieltosäännös pitää huomioida myös silloin, kun uutta työntekijää valitaan työsuhteeseen. Työnantajan rekrytointivalinta ei saa perustua syrjintäkiellossa lueteltuihin ominaisuuksiin. (Hietala ym. 2013, 132.) Osa syrjintäsäännöksessä luetelluista työnhakijan ominaisuuksista ovat sellaisia, mihin henkilö ei voi itse vaikuttaa. Ominaisuudet ovat tällöin niin sanotusti myötäsyttyisiä. Osaan kiellettyihin syrjintäperusteisiin työnhakija voi itse vaikuttaa valinnoillaan, kuten siihen haluaako olla mukana ammattiyhdistystoiminnassa. Säännöksellä pyritään siihen, että työnantajan valinta ei perustuisi esimerkiksi tietyn kansalaisuuden tuomiin mielikuviiin, vaan valintaperusteet olisivat aidosti työnhakijan työtaitoon liittyviä. (Huusko 2006, 3.)

Työsopimuslain tarkoittamasta syrjinnästä on kyse silloin, kun työnantaja tietoisesti asettaa työntekijöitä eri asemaan laissa luetellulla perusteella. Syrjintäsäännöksessä lueteltu lista ei ole kuitenkaan tarkoitettu tyhjentäväksi, vaan työnantaja voi syyllistyä syrjintään listan ulkopuolisella perusteellakin. Syrjintä on sallittua ainoastaan silloin, kun siihen on laissa annettu mahdollisuus. Perusteen on liityttävä esimerkiksi työhön tai työntekijälle asetettuihin vaatimuksiin. Hyväksyttävä syy on esimerkiksi pidempi ammattikokemus. Hyvä nyrkkisääntö on, että työnantajan on pystyttävä perustelemaan se, miksi hän on asettanut jonkun eriasemaan. (Hietala ym. 2013, 131–132.) Jos työnhakija katsoo, että työnantaja on menetellyt työhönottotilanteessa syrjintäkiellon vastaisesti, työnantajan on todistettava, että valinta on perustunut sallittuihin perusteisiin. Työsopimuslaki on pakottavaa lainsäädäntöä tältä kohdista. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja ja työntekijä eivät voi edes keskinäisin sopimuksin sopia toisin. (Hietala ym. 2013, 134.)

### 3.5 Syrjinnän kieltävät lait

Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21) on syrjintää koskeva yleislaki. Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään niistä tilanteista, jolloin henkilön asettaminen eri asemaan muiden kanssa ei pidetä syrjintänä (Koskinen ym. 2007, 27). Yhdenvertaisuuslain 7:1.2 mukaan syrjintää ei ole sellainen erilainen kohtelu, jonka perusteena on työtehtävien laatuun ja niiden suorittamiseen liittyvä todellinen ja ratkaiseva vaatimus. Yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon poikkeus säännös, vastaa sisällöltään työsopimuslaissa olevaa säännöstä (Koskinen ym. 2007, 27).

Tilastokeskuksen vuonna 2002 tekemän tutkimuksen mukaan virolaiset, venäläiset, somalialaiset ja vietnamilaiset kokevat tulevansa syrjityksi työnhaussa. Venäläiset ja somalialaiset ovat valmiita tekemään keskimääräistä palkkatasoa alhaisemmalla palkalla töitä. He ovat valmiita tekemään sellaista työtä, joka ei vastaa heidän koulutustaan Virolaisia ja venäläisiä lukuun ottamatta pakolaisten koulutustaso on huono. Vietnamilaisia lukuun ottamatta kaikki arvioivat kielitaitonsa hyväksi. (Tilastokeskus 2002.)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609) eli tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Lain tavoitteena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa yhteiskunnassa. Laki asettaa velvoitteen työnantajalle ennalta ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Erityisesti tasa-arvoa pyritään edistämään palkkausta ja molempien sukupuolien mahdollisuutta sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Syrjintä voi olla niin välitön kuin välillistä. Välitön syrjintä on syrjintää sukupuolen, raskauden tai synnytykseen johtuvalla syyllä. Välillinen syrjintä on puolestaan sellaista, että työnantaja ei syrji ketään, mutta hänen mutta hänen toimensa tosiasiallisesti johtavat syrjintään. (Tiitinen 2005, 18–20).



Tasa-arvolain 8 § koskee syrjintää sekä työhönottotilannetta että työelämässä. Tasa-arvolain 8 §:n mukaan työnantaja syyllistyy syrjintään sukupuolen perusteella, jos hän työhön ottaessaan tai tehtävään taikka koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut, toista sukupuolta oleva henkilö, ellei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikaista kuin sukupuolesta tai jollei työnantajan menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. (Tiitinen 2005, 20.) Työntekijällä on oikeus vedota tasa-arvolaissa säädettyihin oikeuksiinsa ilman, että työnantaja ryhtyy vastatoimiin. Jos työntekijää loukataan sukupuolensa perusteella, hänellä on oikeus vaatia sen johdosta hyvitystä työnantajalta käräjäoikeudessa. (Tiitinen 2005, 21.)

”Tasa-arvosuunnitelma koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikalla”. Tasa-arvosuunnitelmassa voidaan ottaa huomioon muitakin kuin miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä. Yli 30 henkilön työorganisaatioissa on laadittava joka vuosi tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelman pitää sisältää erityisesti ehtoja palkkauksesta ja siinä on käsiteltävä muitakin palvelusuhteen ehtoja. Tasa-arvosuunnitelma on työnantajalle asetettu velvoite. Työnantajan pitää yhdessä henkilöstön kanssa suunnitella tasa-arvosuunnitelman sisältöä. (Tasa-arvoaltuutettu.)

### **3.6 Matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan alan työehtosopimus**

Työehtosopimus solmitaan työntekijäjärjestön ja työnantajan tai työnantajien kesken. Työehtosopimuksia on niin yleissitovia kuin normaalisitovia. Normaalisitova työehtosopimus sitoo ainoastaan niitä työehtosopimuksen osapuolia, jotka ovat sopimuksen allekirjoittaneet. Yleissitovatyöehtosopimus sitoo myös järjestäytymätöntä työnantajaa ja yritystä. Työsopimuksen ehdot tulevat olla vähintään yhdenmukaisia yleissitovan työehtosopimuksen kanssa. Yleissitovatyöehtosopimusta sovelletaan kaikissa niissä tilanteissa, joissa työsopimuksen ehdot ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. (Yrittäjät.)

Työehtosopimuksella on kaksi keskeistä tehtävää. Ensimmäinen tehtävä on työntekijän työehtojen vähimmäistason turvaaminen ja toinen työrauhavelvoitteen toteuttaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b.) Työehtosopimuslain (436/1946) 8 §:n mukaan

työrauhavelvoite tarkoittaa sitä, että työehtosopimuksen ollessa voimassa, osapuolet eivät saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin. Sovellettava työehtosopimus määräytyy sillä perusteella, mihin sopimukseen työnantaja on sitoutunut tai millä toimialalla työnantaja toimii. Pääsääntöisesti työntekijän järjestäytymisellä ei ole merkitystä. Työntekijän oma järjestäytyminen huomioidaan silloin, kun alalle soveltuu kaksi eri työehtosopimusta, esimerkiksi hoitoalan työehtosopimuksia ovat Super ja TeHy. (Kemppainen, T. 18.2.2014.)

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan alan työehtosopimusta noudatetaan kyseisten toimialojen työsuhteissa. Työehtosopimus säätelee suurimmaksi osaksi aikaa, kun työsuhde on jo alkanut. Siinä on säännöksiä työajasta, palkkauksesta, poissaoloista ja luottamusmiestoiminasta. PAM on palvelualojen ammattiliitto, joka neuvottelee matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimuksen. Halukkaiden pitää erikseen liittyä PAM:n jäseneksi, jotta he kuuluisivat liittoon. (PAM.)

## 4 Tietojen kerääminen työnhakijasta

Työnantajalla on tarve saada monipuolisia tietoja työntekijöistä ja varsinkin työnhakijoista. Osa tiedoista on henkilökohtaisia, joten työnantajan tiedonkeruutarve ja työntekijän yksityisyys aiheuttavat jännitteitä perusoikeuksien kanssa. Henkilökohtaiset tiedot kuuluvat perustuslain suojaamaan yksityissuojan piiriin. Lailla on kuitenkin haluttu mahdollistaa työnantajalle jonkinlainen mahdollisuus kerätä työnteon kannalta tarpeellisia tietoja työntekijöistä, jotta työnhakijoiden arviointi onnistuisi. (Ervo ym. 2008, 380.) Tässä luvussa käsitellään, minkälaisia tietoja työnhakijasta saa kerätä rekrytoinnin aikana ja millä edellytyksillä. Lisäksi luvussa käsitellään tätä asiaa sääteleviä lakeja.

### 4.1 Henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä

Yksityisyyttä suojataan perustuslain tasosta lähtien. Perustuslain säädöksiä tarkennetaan lainsäädännöllä. Yksityiselämän suojasta säädetään myös Euroopan ihmisoikeussopimuksessa. Ihmisoikeussopimus on kirjoitettu laajempaan muotoon kuin perustuslaissa olevat perusoikeudet. Euroopan ihmisoikeussopimus asettaa vaatimuksen sille, että yksityiselämää koskevat lait säädetään siten, että yksityinen henkilö voi olla tietoinen siitä, milloin henkilön yksityisyyden suojaa voidaan rajoittaa. Ihmisoikeussopimuksen yksityisyyden suojasta säädetään vastaavan sisältöisenä Euroopan Unionin perusoikeuskirjassa. Euroopan Unionin perusoikeuskirjassa on erikseen henkilötietoartikla. Tämä tarkoittaa sitä, että perusoikeuskirja suojaa vahvimmin henkilötietoja. Henkilötietojen suojalla on välineellinen merkitys, jolla toteutetaan yksityisyyden suojaa. Kansallisella tasolla yksityisyyden suojaa turvataan monilla eri lainsäädännöillä. (Vainio N., 16.4.2014.)

Henkilötietolaki (1999/523) on yleislaki. Henkilötietolaki sovelletaan silloin, kun asiasta ei muussa lainsäädännössä säädetä henkilötietolaista poikkeavasti. Henkilötietolain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvää tapaa käsitellä henkilötietoja. Laissa säädetään esimerkiksi siitä, kuinka henkilötietoja käsitellään, milloin henkilötietoja saadaan käsitellä, mitkä ovat arkaluonteisia henkilötietoja, vahingonkorvausvelvollisuudesta ja rangaistuksesta (Sainio 2010, 104).

Henkilötietolain 3 §:n mukaan henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä taikka hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä tai hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskeviksi. Henkilötietojen käsittelyllä tarkoitetaan puolestaan tietojen keräämistä, tallettamista, järjestämistä, siirtämistä, luovuttamista, säilyttämistä tai muuta tapaa jolla tavalla tai toisella käsitellään henkilötietoja.

Laissa on asetettu henkilötietojen käsittelylle tietyt edellytykset, jotka vaihtelevat sen mukaan, onko kyse arkaluonteisista henkilötiedoista vai ei. Yleisiä edellytyksiä käsittelylle ovat: rekisteröidyn suostumus, rekisteröidyn toimeksianto tai sopimus tai rekisteröidyn elintärkeä etu. Yleisten edellytyksien lisäksi käsittelijältä vaaditaan perusteltu tarpeellisuus henkilötietojen käsittelylle. Henkilötietojen käyttötarkoitus on oltava sidoksissa johonkin. (Vanto 2011, 44–46.)

Henkilötietolain 11 §:n mukaan arkaluonteiset henkilötiedot ovat sellaisia, jotka kuvaavat etnistä alkuperää ja tiedot, jotka käsittelevät tehtyjä rikoksia, seksuaalista suuntautumista tai terveyden tilaa. Arkaluonteisia tietoja voi olla valokuvat ja videokameran kuvat, jos niistä ilmenee, jotain henkilökohtaista. (Vanto 2011, 56–57.) Henkilötunnus luetaan arkaluonteiseksi tiedoksi. Henkilötietolaki sallii kuitenkin henkilötunnuksen käsittelyn esimerkiksi työ- ja muita palvelusuhteita ja niihin liittyviä etuja koskevissa asioissa. Rekisterinpitäjän on poistettava arkaluonteiset tiedot rekisteristä välittömästi, kun käsittelylle ei ole enää perustetta. Työntekijällä on aina oikeus peruuttaa suostumus arkaluonteisten tietojen käsittelyyn ja rekisterinpitäjän on noudatettava tätä pyyntöä välittömästi (Vanto 2011, 67–68.)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) täydentää henkilötietolakia. Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä eli työelämän tietosuojalain tarkoituksena on toteuttaa yksityiskohtaisesti työsuhteeseen liittyvää yksityisyyden suojaa. Laki sovelletaan vain työ- ja virkasuhteisiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 1.) Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä säädetään yksityiskohtaisemmin työntekoon liittyvistä asioista, kuten miten työnantaja voi kerätä työntekijästä tietoja, milloin huumausaineiden käytöstä saadaan

kerätä tietoa, millaista kameravalvontaa työpaikalla saa järjestää ja sähköpostien lukemisesta (Sainio 2010, 126).

## 4.2 Tietojenkeruutapa

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä asettaa työnantajalle tarpeellisuusvaatimuksen henkilötietojen keräämiseen. Tarpeellisuusvaatimus tarkoittaa sitä, että työnantaja saa käsitellä työsuhteen kannalta vain sellaisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin tai johtuvat työntehtävien erityisluonteesta. Työnantaja on oltava huolellinen siitä, että käyttää tietoja kerätessään vain ajantasaisia ja luotettavia lähteitä. Lähdekohtaisesti tiedot on kerättävä työnhakijalta itseltään. Tietoja saa hankkia muualta työnhakijan suostumukselta, mutta tästä on ilmoitettava työntekijälle, ennen kuin häntä koskeva päätös tehdään. Viranomaisilta saadut tiedot ovat työnantajan käytettävissä ilman työnhakijan suostumusta. (Sainio 2010, 127.)

Työnhakijan googlaaminen on sallittua, jos työnantaja on saanut tähän työnhakijan suostumuksen. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 24–25.) Eurocom Worldwiden kyselyssä selvisi, että joka viides IT-alan työnhakija hylätään sosiaalisen median tietojen perusteella. Samassa artikkelissa tuotiin esille se, että nykyään ihmisiä kannustetaan sosiaalisen median käyttöön, mutta seuraukset voivat olla odottamattoman negatiivisia. Artikkelissa huomautetaan, että jokaisen pitää itse pysyä ajan tasalla omista tiedoistaan sosiaalisessa mediassa. (IDG News Service 2012.)

Työnantaja saa ottaa oma-aloitteisesti yhteyttä hakijan nimeämään suosittelijaan. On kuitenkin suositeltavaa, että yhteydenotosta ilmoitetaan työnhakijalle. Keskustelu entisen työnantajan kanssa pitää käydä yleisellä tasolla, joten yksityiskohtaisten tietojen kysyminen ei ole sallittua. Työnantaja voi esimerkiksi varmistaa työnhakijan antamien todistusten aitouden. Periaatteessa henkilötietoja koskeva lainsäädäntö ei koske tilanteita, joissa keskustelua käydään ainoastaan yleisellä tasolla eikä puhelua kirjata muistiin mihinkään – tosin on vaikeaa todentaa sitä, ettei tietoja tallenneta. (Antola ym. 2009 24–25.) Entisen työnantajan on pysyttävä puheissaan sallituissa rajoissa, koska työtodistuk-

sestakaan ei saa ilmetä työntekotaitoja tai muita tietoja työntekijän käytöksestä. Tietojen kertominen on sallittu ainoastaan työntekijän erillisestä pyynnöstä. (Huusko 2006, 12.)

### **4.3 Työhaastattelussa esiintyviä kysymyksiä**

Ei ole olemassa yksityiskohtaista luetteloa sallituista tai kielletyistä kysymyksistä, joita rekrytoinnissa saa tai ei saa esittää. Työnantajalla on oikeus kysyä sellaisia asioita, jotka ovat työnteon kannalta tarpeellisia. Jos tiedon tarpeellisuus on epävarma, työnantajan on hyvä korostaa, miksi hän kysyy tällaista kysymystä. Yleensä tarpeettomiksi on nähty ainakin terveyteen liittyvät kysymykset, työntekijän oma-aloitteinen kertominen ammatitaitoaan koskevista negatiivisista asioista, raskautta koskevat kysymykset, perhettä koskevat kysymykset, harrastuksia koskevat kysymykset ja päihteiden käyttöä koskevat kysymykset. (Antola ym. 2009, 34–35.)

Jos työnantaja näkee tarpeelliseksi kysyä edellä mainittuja kysymyksiä, työnhakija on velvollinen vastaamaan kysymyksiin rehellisesti. Toisaalta, jos työnantaja kysyy työnteon kannalta tarpeettomia kysymyksiä työnhakijalta, työnhakijalla on oikeus vastata kysymyksiin valheellisesti. Jotkin edellä mainitut kielletyt kysymykset muodostuvat asianmukaiseksi, kun työnantaja ensiksi kertoo työhön liittyvistä vaatimuksista työntekijältä ja vasta sen jälkeen kysyy henkilöön liittyvän kysymyksen. (Antola ym. 2009, 34–35.)

#### **4.3.1 Luottotiedot**

Työntekijän luottotietojen hankkiminen on monelle työnantajalle hyvä keino arvioida työntekijän luotettavuutta. Työnantajan tulisi kuitenkin pyrkiä arvioimaan henkilön luotettavuutta jollakin toisella mittarilla. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2 luvun 5 § mahdollistaa sen, että työnantaja saa kerätä ainoastaan jo tehtävään valitulta henkilöltä tämän luottotietoja. Rekrytointipäätöksen lisäksi laki vaatii, että työntekijän työtehtävä vaatii erityistä luotettavuutta. Tällaisia luottamuksellisia tehtäviä voi olla esimerkiksi: työntekijän mahdollisuus käsitellä huomattavia summia rahaa tai työntekijällä on pääsy johonkin sellaisiin järjestelmiin, joiden avulla työntekijällä on mahdollisuus siirtää työnantajan rahoja. Työnantajan on aina ilmoitettava työntekijälle etukäteen, jos hän aikoo hankkia työnhakijan luottotiedot. (Antola ym. 2009, 25–27.)

### 4.3.2 Terveyttä koskevat tiedot

Terveyttä koskevat tiedot luetetaan arkaluonteisiksi tiedoiksi. Työnantajan oikeutta kerätä tietoja työnhakijan terveydestä on hyvin rajoitettu. Hakulomakkeissa voidaan kysyä vain työnteon kannalta välttämättömiä tietoja työnhakijan terveydestä. Lisäksi tietojenkäsittelyn edellytyksenä on, että joko työnhakija toimittaa itse tiedot työnantajalle, tai on antanut kirjallisen suostumuksen terveyteen liittyvien asiakirjojen käsittelylle. Edes työntekijän suostumuksella kaikenlaisia terveystietoja ei saa käsitellä. Työnantajalla on mahdollisuus yhdessä työntekijän kanssa tutkia sellaisia työntekijän terveystietoja, jotka kuvaavat työntekijän työkykyisyyttä kyseiseen tehtävään. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 5–6.)

Terveystietoja saavat käsitellä ne, jotka tekevät päätöksiä työntekijästä. Kaikilla, jotka käsittelevät työntekijän arkaluonteisia tietoja, on vaitiolovelvollisuus. Työnantaja saa luovuttaa työntekijän terveystietoja työterveyshuoltoon, jollei tätä ole erikseen kielletty. Rikoslakiin on otettu säädös, jonka mukaan työnantaja tai tämän edustaja voidaan tuomita sakkoon tai enintään vuodeksi vankilaan, jos hän tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella, käsittelee tietoja edellä mainitun vastaisesti. Rikoslain säädöksellä pyritään takaamaan, että terveyteen liittyviä tietoja käsiteltäisiin hyvää tapaa noudattaen. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 5–6.)

Työnhakija voidaan velvoittaa työhöntulotarkastukseen, kun työnantaja haluaa tietää hakijan sopivuudesta avoinna olevaan tehtävään. Soveltuvuusarvion työnhakija palauttaa itse työnantajalle. Siinä ilmenee ainoastaan se soveltuuko hakija tehtävään vai ei. Lausunnossa saattaa ilmetä joitakin rajoituksia työntekoon. Työkykyisyyden selvittäminen on mahdollista puolestaan työsuhteen aikana. Työkykyisyyden selvittäminen edellyttää sitä, että työntekijä tahtoo itse selvittää työkykyisyyttään. (Antola ym. 2009, 28–29.)

### 4.3.3 Työnhakijan tupakointi

Viime aikoina on paljon keskusteltu julkisuudessa siitä, miten työnhakijan tai työntekijän tupakointiin voitaisiin työpaikoilla puuttua. Laki ei anna suoraa vastausta siihen, millaisia tietoja tupakanpoltosta työnantaja saa kerätä työhönottotilanteessa. Työnantajan

oikeutta kerätä tietoja tupakoinnista puoltaa se, että minkälaisen yrityskuvan työnantaja tahtoo luoda ulkopuolisille. Lisäksi tupakointi on yleisesti vaarallista kansan terveydelle ja altistuminen tupakansavulle aiheuttaa terveysriskejä. Toisaalta tupakointi on osa työntekijän yksityiselämää ja yksityisyyttä suojataan laissa perusoikeuksien tasolla. (Koskinen ym. 2007, 3.)

Tupakointi on henkilöön liittyvä tieto, joka ei yleensä saa olla perusteena syrjivälle kohtelulle työhönottotilanteessa. Vaikka sitä ei ole varsinaisesti mainittu syrjintäkiellon sisältävien lakien pykälissä, on tupakointi ”muu sellainen henkilöön liittyvä tieto”, joka ei saa olla perusteena syrjivälle kohtelulle. Työnantajalla voi olla silloin oikeus asettaa tupakoiva työntekijä eri asemaan muiden ei-tupakoitsijoiden kanssa, jos tupakointi on selvästi työnantajan liikeidean vastaista. Tällainen liike-idea voisi olla esimerkiksi ”terveellinen elämä”. Työnhakijan tupakointi yksityisajalla ei ole kuitenkaan tarpeellinen tieto työnantajalle. Jos laki kieltää tupakoinnin työpaikalla, työnantajan ei tule kysyä työntekijän tupakoinnista, koska tupakointi on tällöin suoraa lain nojalla väärin. (Koskinen ym. 2007, 28–29.)

Lähtökohta on, että perustuslaki suojaa henkilön yksityisyyttä. Yksityisyyden suoja kattaa päätöksen tupakoimisesta, koska se on itsemääräämisoikeuden nojalla laillista toimintaa. Perusoikeuksia voidaan rajoittaa vain laissa luetelluin perustein. (Koskinen ym. 2007, 11.) Tupakoinnista kysyminen työhaastattelutilanteessa on useimmiten hyvin rajoitettua syrjintäkiellon nojalla. Koska tupakointi on ”muu henkilöön liittyvä” henkilökohtainen tieto, sitä ei saa asettaa ilman laissa hyväksyttyä poikkeusta valintaperusteeksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus valita yhtä pätevistä henkilöistä se, joka ei tupakoi ilman, että työnantaja syyllistyisi kiellettyyn syrjintään. (Koskinen ym. 2007, 29–30.)

Koska tupakoinnista kysyminen työhaastattelutilanteessa on usein tarpeetonta, hakijan johtaessa harhaan, hän ei syyllisty mihinkään rangaistavaan. Jos tupakoimattomuus on valintakriteerinä työhön valittaessa, sen pitää tosiasiallisesti vaikuttaa työntekoon. Tällöin hakijan on vastattava kysymykseen rehellisesti, koska epärehellinen vastaus saattaa olla purkuperuste työsuhteelle. (Koskinen ym. 2007, 31.) Toisaalta Koskinen ym. (2007, 24) huomauttaa, että kysyminen ei ole itsestään syrjivää. Se luo ainoastaan syrjintäolettan.



#### 4.4 Työnantajan oikeus velvoittaa työnhakija huumausainetestiin

Työnantajalla on oikeus velvoittaa jo tehtävään valittu tekemään huumausainetesti. Tämä edellyttää, että työpaikalla on kirjallinen päihdeohjelma, joka laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa. (Koskinen ym. 2007, 7.) Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä 3 luvun 7 §:ssä säädetään siitä, että huumausainetodistus voidaan vaatia vain silloin, kun työntekijältä vaaditaan työtehtävässä tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintakykyä tai hyvää reagointikykyä. Lisäedellytyksenä työelämän tietosuojalain 3 luvun 7 §:ssä mainitaan että huumausainetesti voidaan tehdä silloin, jos työntekijä työskennellessä päihteiden vaikutuksen alaisena, voi vaarantaa itsensä tai toisen hengen, terveyden tai työturvallisuuden. Työnantajalla on oikeus myös silloin velvoittaa työnhakija huumausainetestiin, jos työnhakijalla on mahdollisuus päästä valvomattomasti ja itsenäisesti käsittelemään huumausaineita työpaikalla.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 3 luvun 9 § asettaa vaatimuksen, jonka mukaan työnantajan on ilmoitettava työnhakijalle hakumenettelyssä, jos paikan saaminen edellyttää huumausainetestin tekemistä. Huumausainetestauksen saa tehdä vain terveydenhuollon ammattihenkilö. Työnhakijan on itse toimitettava huumausainetestitulokset työnantajan käyttöön. Laki antaa mahdollisuuden käsitellä huumausainetestin tuloksia vain jo tehtävään valitusta henkilöstä. Laki ei kuitenkaan velvoita työnantajaa pyytämään todistusta edellytysten täyttyessä. Työnhakijallakin on oikeus kieltäytyä todistuksen toimittamisesta, mutta tällöin työnantajalla on oikeus jättää tällainen työnhakija huomioon ottamatta. (Koskinen ym. 2007, 7.)

## 5 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyöhön kuuluvaa tutkimusta. Ensiksi kerrotaan tutkimuksen tavoitteista. Tavoitteiden yhteydessä kerron siitä, miksi syyt miksi tietyt kysymykset valittiin tutkimukseen. Viimeiseksi kerrotaan tutkimusmetodeista teoriapohjaisesti ja niistä metodeista, joita tässä tutkimuksessa käytettiin.

### 5.1 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten lainsäädäntöä noudatetaan rekrytointiprosessissa hotelli- ja ravintola-alalla. Rekrytointiprosessiin kuuluu työpaikkailmoituksen laatiminen, sopivien hakijaehdokkaiden valinta työhaastatteluun, työhaastattelu, henkilöarviointi ja työnhakijan valinta työtehtävään. (Työterveyslaitos 2010). Tätä koko prosessia säätelevät eri lait, joita käsitellään tarkemmin tietosuudessa. Tutkimuksessa tutkittiin sitä, miten yksityisyyden suoja toteutuu rekrytointiprosessissa. Tämän selvittämiseksi kyselylomakkeessa oli luettelo erilaisista yksityisyyden suojan piiriin kuuluvista asioista, joita rekrytointiprosessissa on saatettu kysyä. Seuraavaksi tahdoin selvittää, ovatko haastattelijat selittäneet, miksi kysyvät yksityisyydensuojan piiriin kuuluvia asioita. Kuten teoriaosuudesta käy ilmi, joskus henkilökohtaisten asioiden kysyminen ei ole laitonta tai väärin, jos haastattelijalla on perusteltu syy kysyä kysymystä. Tahdoin selvittää, mitkä asiat vastaajat kokevat henkilökohtaisiksi. Tämän kysymyksen tavoitteena oli selvittää sekä kuinka hyvin vastaajat tuntevat lain sisällön että miten tärkeänä työnhakijat pitävät sitä, että lailla säädellään rekrytointia. Rekrytointiprosessiin kuuluu myös työnhakuilmoitusten laatiminen. Työpaikkailmoitusten osalta tutkittiin, onko työnhakuilmoituksissa ilmennyt vastaajien mielestä epäasiallisuuksia ja millaisia nämä epäasiallisuudet ovat mahdollisesti olleet. Tutkimuksessa on selvitetty, kuinka moni on tullut syrjäytetyksi rekrytointiprosessin jossakin vaiheessa epäasiallisella syyllä.

Tutkimukseni antaa kokonaiskuvaa siitä, miten tarkasti lakia noudatetaan rekrytoinnissa hotelli- ja ravintola-alalla. Tutkimuksessa haluttiin myös niiltä vastaajilta vastauksia, jotka eivät olleet kokenut minkäänlaisia ongelmia rekrytoinneissa hotelli- ja ravintola-

alalla. Nämä vastaukset kertovat siitä, miten laajasta tai suppeasta ongelmasta on tosi-asiassa kyse.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat henkilöt, jotka työskentelevät hotelli- ja ravintola-alalla tai ovat joskus työskennelleet alalla. Kohderyhmän kannalta ei ole olennaista, tässä tutkimuksessa, ovatko vastaajat naisia tai miehiä tai minkä ikäisiä he ovat. Tutkimuksessa kysyttiin kuitenkin taustatietoina molempia kysymyksiä sekä sukupuolesta että iästä, jotta selviäisi, onko kyseisillä asioilla oikeasti merkitystä tutkimusongelmani kannalta ja onko tarpeita jatkotutkimuksille.

## **5.2 Tutkimusmetodit**

Tutkimuksessa on käytetty sekä kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Vaikka empiirinen tutkimus jaetaan kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tutkimukseen, erottelua ei tulisi aina tehdä, koska se ei ole aina edes mahdollista (Alvessalo & Ervasti 2006, 23). Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen avulla, jossa oli sekä valmiita vastausvaihtoehtoja että tarkentavia avoimia kysymyksiä. Koska tutkimuksen tavoitteena oli selvittää noudatetaanko lainsäädäntöä hotelli- ja ravintola-alalla rekrytoinnissa, vastausvaihtoehdot olivat suurimmaksi osaksi ”kyllä” tai ”ei”. Avointen kysymysten tarkoitus on selvittää, millaisia tarkemmin otattaen nämä epäkohdat ovat sisällöllisesti olleet. Kyselylomake on työn liitteenä (liite 1.).

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä tarkoittaa määrällistä tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa havainnointeja käsitellään tilastollisin menetelmin. Onnistuneen kvantitatiivisen tutkimus edellyttää, että saadaan edustava otos. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus eroaa kvantitatiivisesta tutkimuksesta siten, että sillä tutkitaan asiaa joka ei ole entuudestaan tuttu tai pyritään saamaan syvällistä informaatiota asiasta. (Puusa ym. 2012, 58 & 60.)

Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan saada tietoa ilmiön laajuudesta ja voimakkuudesta. Sen avulla voidaan saada esille ilmiön ajoitus, toistuvuus ja laajuus (Hirsjärvi & Hurme 2000, 27–28.) Kyseinen tutkimusmenetelmä on valittu sen vuoksi, jotta saataisiin mahdollisimman laaja vastaajajoukko tutkimukselle. Tutkimuksessa ei ole tarkoitus

selvittää yksittäisten henkilöiden kokemuksista, vaan tutkimuksessa halutaan saada selville laajempi kuva siitä, miten hyvin lainsäädäntöä noudatetaan rekrytointiprosessissa. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla saadaan tietoa prosenttiluvuista ja henkilömääristä, kuinka usein tietyntylaisia kysymyksiä kysyttiin tai millaisissa asioissa oli eniten epäkohtia.

Kyselylomakkeen muokkaamisessa on omat ongelmansa. Hirsjärvi ja Hurme (2000, 37) ovat luetelleet kyselylomakkeen ongelmiksi sekä vastaajan lukutaidottomuuden että vastaaja ei ole tottunut kyselylomakkeisiin. Suurin ongelma on kuitenkin se, että kyselylomakkeessa on valmiita vastausvaihtoehtoja, jotka eivät välttämättä kohtaa vastaajan ajatusmaailman kanssa. Näiden syiden takia vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa omin sanoin, mitä lainsäädännöllisiä epäkohtia on ilmennyt rekrytinnissa sen jälkeen, jos he olivat valinneet vaihtoehtoja ”kyllä” vastauksen. ”Kyllä” vastaus viittaisi aina siihen, että epäkohtia lain noudattamisessa on ilmennyt jossakin vaiheessa rekrytointiprosessia. Rekrytinnit ovat suurimmaksi osaksi ainutlaatuisia tilanteita, valmiiden vastausvaihtoehtojen asettaminen kyselylomakkeeseen ei olisi ollut mahdollista tai ainakin valmiiden vastausvaihtoehtojen asettaminen olisi ollut tarkoituksetonta.

Ensiksi laadin kyselyn paperiversiona. Pohdin kysymysten tarpeellisuutta ja sitä mitä tietoa kullakin kysymyksellä tahdoin todellisuudessa saada tietää. Kysymysrunko muodostui tieto-osuuden pohjalta. Kaikilla kysymyksillä pyrin mittamaan ja saamaan tietoa siitä, miten lain säädäntöä noudatetaan rekrytinnissa hotelli- ja ravintola-alalla. Kyselylomake on tämän työn liitteenä (liite 1.). Kysely toteutettiin loppujen lopuksi Webropol-ohjelmalla. Julkaisin kyselyyn linkin Facebookissa. Facebookissa kaikki halukkaat saivat jakaa linkkiä eteenpäin. Linkki pidettiin avoinna 2.5.2014–7.5.2014 ajan. Tavoite oli saada vastauksia kyselyyn sadalta henkilöltä. Kyselylomakkeita palautettiin annetussa ajassa 101 kappaletta, joten tavoite täyttyi.

Kun vastauksia oli kertynyt tarpeeksi paljon, suljin linkin ja aloin analysoimaan tuloksia. Webropol-ohjelmassa pystyy analysoimaan suuren osan vastauksista. Webropol-ohjelma keräsi tiedot siitä, kuinka usein jokin vastausvaihtoehto on valittu. Ohjelma tuottaa myös erilaisia diagrammeja tutkijan käyttöön saaduista vastauksista. Avoinnet vastaukset analysoin itse. Avointen vastausten kohdalla luin ensiksi kaikki annetut vas-

taukset läpi. Tämän jälkeen aloin analysoimaan, mitkä asiat vastauksissa toistuu eniten. Toinen asia, jota tutkin avoimissa kysymyksissä oli se, minkälaisia vastausten sisällöt olivat. Tällä pyrin saamaan tietoa siitä, miten paljon lainsäädännöstä saatetaan poiketa. Lainsäädäntö, johon vertaisin vastauksia, oli rekrytointiin liittyvät lait. Rekrytointiin liittyviä lakeja käsittelemme tarkemmin tieto-osuudessa.

Vastaajat vastasivat tutkimukseen anonymisti, tämän ansiosta vastanneiden henkilöllisyys ei selviä. Tämä mahdollisti puolestaan sen, että vastaajat pystyivät vastaamaan kyselyyn rehellisesti. Haastattelu olisi muuten sopinut erittäin hyvin tutkimusmenetelmäksi, mutta silloin vastausten antaminen anonymisti olisi ollut mahdotonta. Tulosten analysoinnin mahdollistamiseksi vastaajilta on kerätty yleisiä taustatietoja. Niiden avulla ei pysty kuitenkaan arvioimaan sitä, kuka vastaukset on antanut.

Tutkimus ei anna tuloksia siihen, miten hyvin rekrytoijat ovat tietoisia valitsevista sääöksistä. Rekrytoijat ovat saattaneet tietoisesti esittää kysymyksiä, jotka eivät ole sallittuja, tai muuten toimia lainsäädännöstä poiketen, luottaen siihen ettei rekrytoitava tiedä tätä. Tutkimus kertoo vain tuloksen siihen, mitä lainsäädännöllisiä epäkohtia työnhakijat ovat kohdanneet rekrytointiprosessin eri vaiheissa ja miten he kokevat tällaiset asiat.

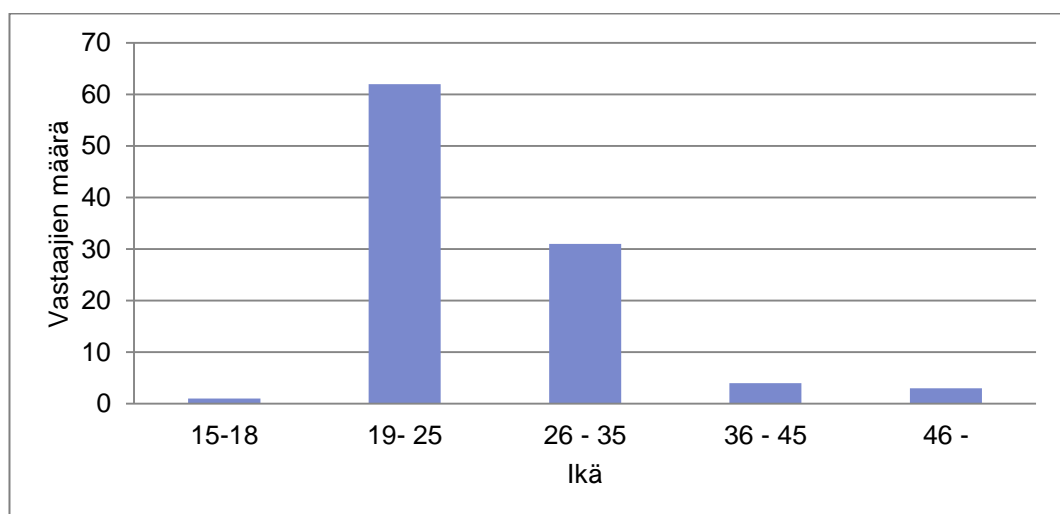
Theseus-tietokannasta löytyy paljon erilaisia tutkimuksia rekrytoinnista. Theseus-tietokannassa opinnäytetyöt ja -tutkimukset rekrytoinnista ovat kuitenkin tehty enemmän henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. Tutkimus koskee rekrytointia lain näkökulmasta. Väistämätöntä toki on, että tämän tutkimuksen näkökulma on vahvasti linkittynyt henkilöstöjohtamisen näkökulmaan. Tästä johtuen rekrytointia käsitellään henkilöstöjohtamisen näkökulmasta työalussa.

## 6 Tutkimustulokset

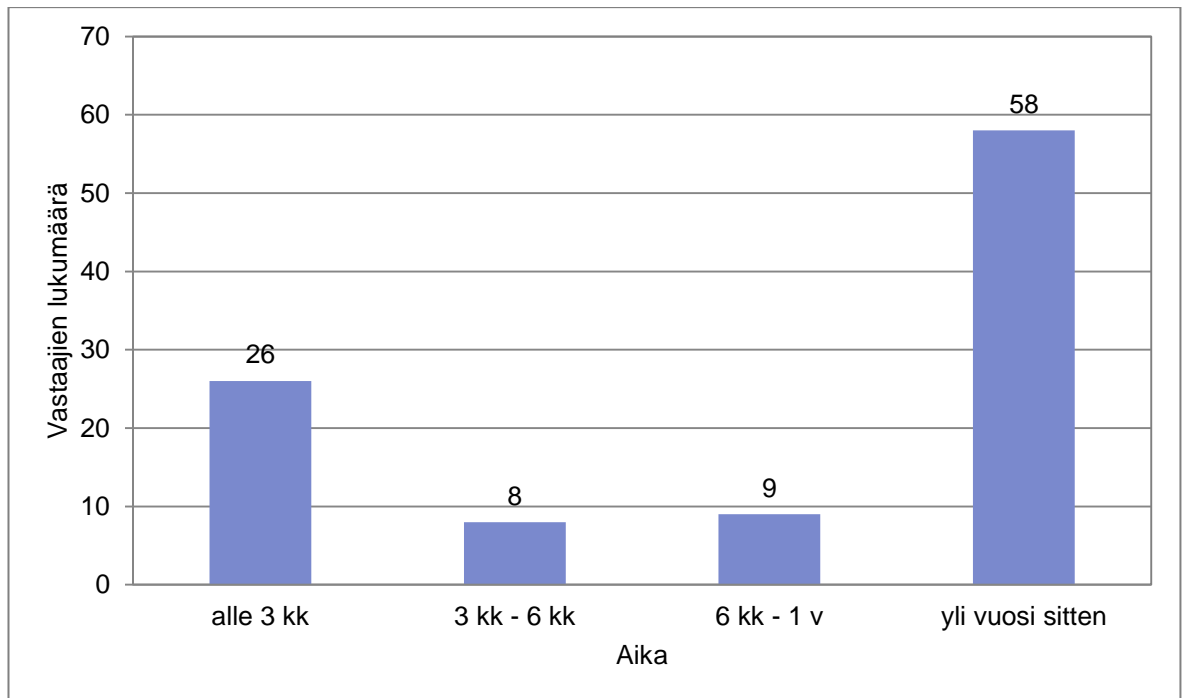
Tässä luvussa on yhteenveto saaduista tuloksista. Ensiksi käsitellään kohderyhmää, joista saadut tiedot kuvaavat sitä, ketkä kyselyyn on vastannut. Tämän jälkeen luvussa käsitellään tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Tämän osalta kerron tutkimustuloksia siltä osin, mitä henkilökohtaisia tietoja kyselyyn vastanneilta on kysytty ja onko työnantaja selittänyt henkilökohtaisten asioiden kysymistä. Tutkimustuloksia käsitellään lyhyesti siltä osin, minkälaisia työpaikkailmoituksia kyselyyn vastanneet ovat kohdanneet. Lopuksi tutkimustuloksissa esitetään se, miten kohderyhmä kokee sen, että henkilökohtaisia tietoja saatetaan kysyä rekrytoinnista ja miten tärkeänä vastaajat pitävät sitä, että rekrytointia säädellään laissa. Tutkimuksessa on tutkittu myös sitä, kuinka moni on tullut syrjäytetyksi rekrytoinnin jossakin vaiheessa epäasiallisesta syystä.

### 6.1 Vastanneet 19–35 -vuotiaita naisia

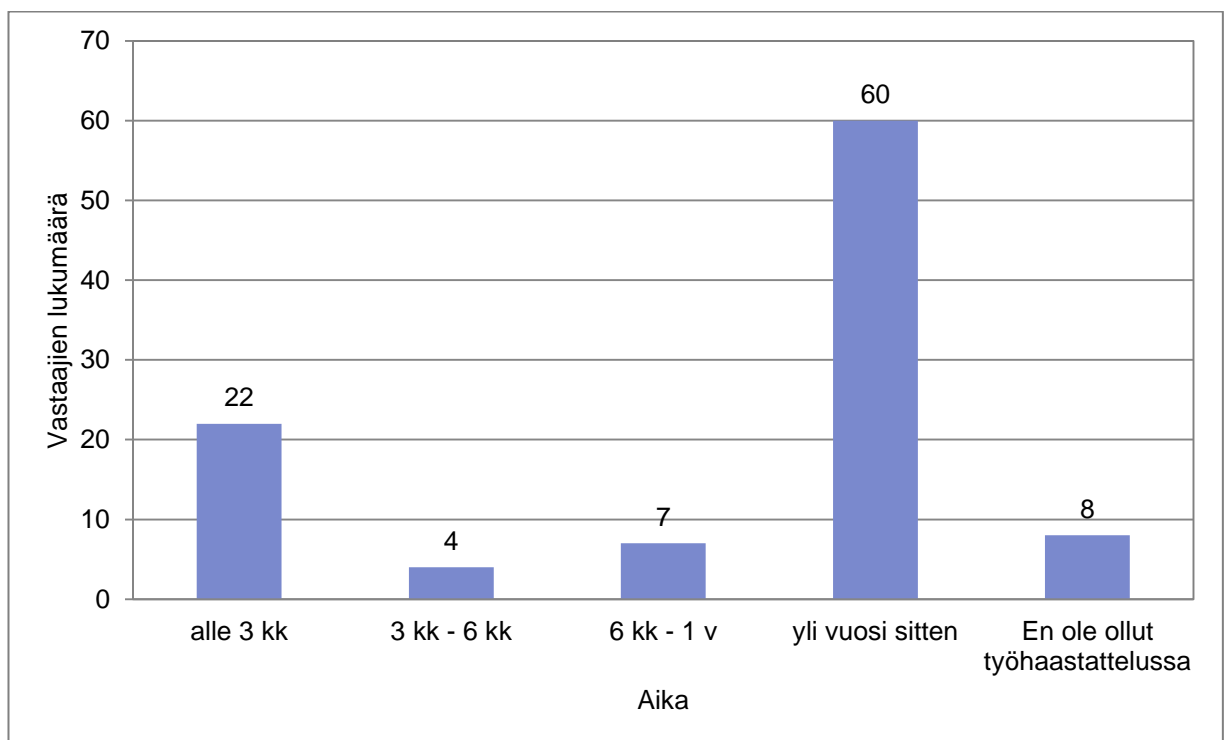
Tutkimuksen kohderyhmä olivat henkilöt, jotka työskentelevät tai ovat työskennelleet hotelli- ja ravintola-alalla. Vastauksia kertyi yhteensä 101. Suurin osa vastaajista kuului ikäryhmään joko 19–25 -vuotiaat tai 26–35 -vuotiaat (kuvio 2). Ikäryhmään 19–25 -vuotiaat kuului 62 vastaajista ja ikäryhmään 26–35 -vuotiaat 31 vastaajista. Yhteensä vastaajia oli 101, joten 19–35 -vuotiaita vastaajia oli 92 % kaikista vastaajista. Loppuihin ikäryhmiin kuului yhteensä vain 8 vastaajista. Vastaajista 86 oli naisia ja 16 miehiä.



Kuvio 2: Vastaajien ikäjakauma (n=101)



Kuvio 3. Vastaajat ovat hakeneet töitä viimeksi (n=101)



Kuvio 4. Vastaajat ovat olleet työhaastattelussa viimeksi (n=101)

Kohderyhmän taustatietoina selvitettiin, kuinka kauan henkilön entisestä työnhausta on (kuvio 3.), ja toisaalta kuinka kauan siitä on, että henkilö on ollut viimeksi haastatelta-

vana (kuvio 4.). Suurin osa eli noin 60 vastaajista oli hakenut töitä ja ollut haastateltavana yli vuosi sitten. Toiseksi suurimman ryhmä muodostivat vastaajista ne, jotka olivat hakeneet ja olleet haastateltavana alle kolme kuukautta sitten. Alle kolme kuukautta sitten, vastaajista oli hakenut töitä 26 henkilöä ja haastateltava oli ollut alle kolme kuukautta sitten 22 henkilöä. Kahdeksan vastaajista ei ole ollut työhaastattelussa koskaan.

Muiden kysymysten vastausten todenperäisyyttä on helpompi arvioida, kun selvitettiin, miten pitkä aika vastaajan rekrytointikokemuksesta on. Luonnollisesti ihmiset muistavat huonommin vanhoja asioita kuin uudempia. Toisaalta kyselyyn saadut vastaukset vaikuttivat hyvin selviltä, eikä vastauksista ilmennyt sellaista, ettei vastaaja muistaisi työnhakukokemuksistaan.

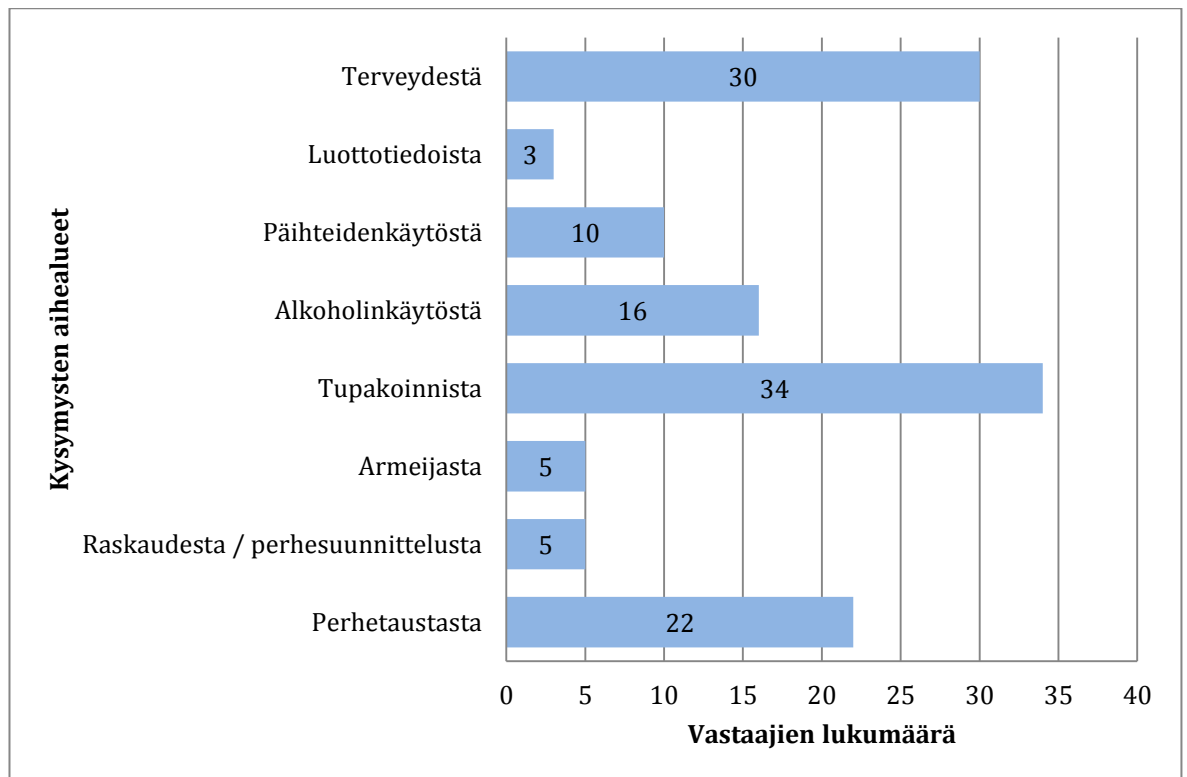
## **6.2 Työhaastattelussa esitetyjä henkilökohtaisia kysymyksiä**

Kyselyssä oli kysymys, onko joitakin seuraavista kysymysaihealueita kysytty työhaastattelussa. Vaihtoehtoina oli perhetausta, raskaus/perhesuunnittelu, armeija, tupakointi, alkoholinkäyttö, päihteidenkäyttö, luottotiedot ja terveys (Kuvio 5). Vastausvaihtoehtojen määrää ei ollut rajoitettu, mutta toisaalta kyselyyn vastaaja pystyi jättämään tämän kysymyksen osalta vastaamatta. Yllä mainittujen kysymysaihealueiden ohella on paljon muitakin henkilökohtaisia asioita, joita saa vain poikkeuksellisissa tilanteissa kysyä rekrytointiprosessissa. Kuullun ja kokemusten perusteella, nämä yllämainitut kysymysaihealueet ovat yleisempiä, joita haastattelijat saattavat kysyä.

Kyseinen kysymys ei ollut pakollinen, koska kaikilta kyselyyn vastanneilta ei ole kysytty mitään edellä mainituista asioista. Kysymykseen vastasi 58 henkilöä. Tämä tarkoittaa sitä, että reilulta puolelta tutkimukseen vastanneista oli kysytty ainakin näistä henkilökohtaisista asioista. Ehdottomasti eniten rekrytoijat olivat kysyneet perhetaustasta, tupakoinnista, alkoholinkäytöstä ja terveydestä (Kuvio 5). Terveydestä oli kysytty 30. Luottotiedoista oli kysytty alle viideltä. Päihteiden käytöstä yleisesti oli kysytty kymmeneltä henkilöltä. Alkoholinkäytöstä 16:sta henkilöltä ja tupakoinnista 34 henkilöltä. Armeijaan liittyviä kysymyksiä oli kysytty viideltä vastaajista. Raskaudesta tai perhesuunnittelusta oli kysytty 5 henkilöltä. Perhetaustasta oli kysytty 22 henkilöltä.



Tämän kysymyksen osalta on huomioitava, ettei kaikkien näiden kysymysten kysyminen ole väärin, vaan haastattelijalla täytyy olla yleensä joku perusteltu syy kysyä näitä kysymyksiä. Toiset kysymykset ovat selvästi henkilökohtaisempia kuin toiset.



Kuvio 5. Rekrytoinnissa kysyttyjen kysymysten aihealueita (n=58)

Samaan kysymykseen liittyen kyselyssä pyydettiin vastaajia tarkentamaan, millaisia kysymykset olivat olleet. Vastauksia annettiin yhteensä 52. Tupakoinnista oli kysytty suoraan ”tupakoitko”. Tupakointiin liittyviä kysymyksiä haastattelijat olivat yrittäneet kiertää esimerkiksi viittaamalla savuttomaan työympäristöön ja siihen millaisia mahdollisuuksia on selviytyä työvuoroista tupakoimatta. Perhetaustoista ja siihen liittyen perhesuunnittelusta oli kysytty esimerkiksi millaisia ajatuksia on tulevaisuuden kannalta koskien omaa perhettä. Haastattelijat olivat myös suoraan pyytäneet kertomaan perheestä ja suhteestaan omaan perheeseen. Haastattelijat olivat kiinnostuneita myös perheenjäsenten ammateista. Lisäksi haastattelijat tahtoi tietää mahdollisista puolisoista ja parisuhde-tilanteesta. Terveysteen liittyvät kysymykset olivat olleet hyvin suoria. Kohderyhmältä oli kysytty ovatko he perusterveitä, millainen kunto heillä on jaksaa työvuoron läpi, tai onko joitakin allergioita.

Lain mukaan joidenkin henkilöön liittyvien kysymysten kysyminen on sallittua, jos haastattelijalla on perusteltu syy kysyä kysymystä (Antola 2009, 24). 58 vastaajista oli kysytty osaa tai kaikkia yllämainittuja kysymysosa-alueita. 58 vastaajasta ainoastaan 26 vastaajaa oli vastannut ”kyllä” kysymykseen, selittikö haastattelija, miksi kysyy näitä kysymyksiä. Tämän tuloksen perusteella vain joka toiselle hakijalle selitetään, se miksi henkilökohtaisia asioita kysytään. Usean vastaajan mukaan haastattelijat olivat selittäneet tupakointiin liittyviä kysymyksiä juuri vetoamalla savuttomaan työyhteisöön. Terveysteen liittyviä kysymyksiä haastattelijat olivat jonkun verran selittäneet sillä, että työ on fyysisesti raskasta ja että kyseessä on vuorotyö, joka saattaa aiheuttaa terveysongelmia. Muiden kysymysten osalta ei ollut annettu selitystä, tai ainakaan kyselyyn vastaajat eivät nostaneet esille muita asioita.

Vastaajia pyydettiin vastaamaan, onko rekrytointitilanteessa noussut esille, joitakin asioita, jotka ovat muuten ihmetyttäneet työnhakijoita. Vastaajista 89 henkilöä vastasi ”ei”, ja vain 12 kyselyyn vastanneesta vastasi ”kyllä”. Oikeastaan ainoat asiat, jotka muuten olivat nostaneet ihmetystä rekrytointitilanteessa, liittyivät palkkaukseen ja palkan muodostumiseen. Esimerkiksi perustuntipalkkaa ei ole tahdottu maksaa työehtosopimuksen mukaisesti, ja ylityöstä ei ole saanut korvausta. Lisäksi työnhakijoilla on ollut ongelmia saada kirjallinen työsopimus.

### **6.3 Henkilökohtaiseksi koetut tiedot**

Tutkimuksessa selvitettiin, millaiset asiat kohderyhmän mielestä ovat henkilökohtaisia. Kysymykseen annetut vastaukset antavat tutkimuksen tekijälle tietoa siitä, miten hyvin kohderyhmä on tietoisia niistä henkilökohtaisista asioista, joita ei pitäisi kuin poikkeuksellisesti kysyä työnhakutilanteeseen. Toisaalta vastaukset kertovat siitä, säätelevätkö lait samat asiat henkilökohtaisiksi, jotka ovat myös yleisen kansantajun mukaan yksityisyyden suojaan kuuluvia. Tutkimustuloksen luotettavuutta tältä osin saattaa hieman heikentää se, että kohderyhmän vastaukset ovat saaneet jonkin verran vaikutteita kyselyn aiemmista osista.

Kysymykseen vastasi 101 henkilöstä 72 vastaajaa. Suurin osa vastaajista nosti vain muutamien asian esille henkilökohtaisina tietoina. Tästä voi päätellä, että vastauksissa tuotiin

esille vain ne tiedot, joita pidetään kaikista henkilökohtaisimpana. Selvästi suurin osa vastaajista piti henkilökohtaisimpina tietoina perhesuunnittelua, parisuhdetilannetta, seksuaalista suuntautumista ja perhetaustoja. Muutamat vastaajista nosti esille myös poliittisen suuntautumisen ja uskonnolliset asiat. Tutkimuksessa selvisi, että kohderyhmä piti sellaisia asioita henkilökohtaisina, jotka eivät liity työntekoon.

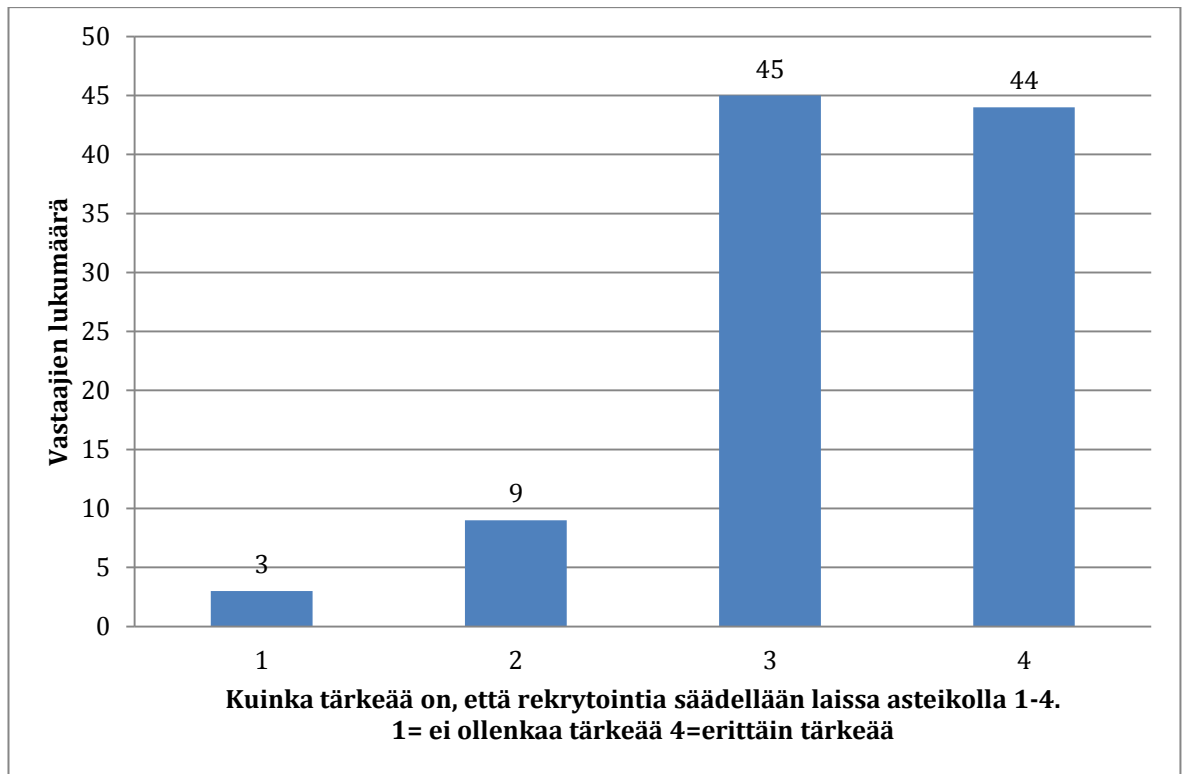
#### **6.4 Työnhakuilmoituksissa ei ilmene epäasiallisuuksia**

Työnhakuilmoituksissa ei kohderyhmän mielestä ollut noussut esille mitään heitä ihmetyttäviä asioita. Vastaajia kysymykseen oli 101 ja heistä vain 10 mielestä työnhakuilmoituksissa oli noussut esille epäasiallisia vaatimuksia. Näistä kymmenestä vastaajasta yhdeksän oli antanut vastauksen avoimeen kysymykseen, millaisia nämä asiat ovat heidän mielestään olleet. Eniten näiden yhdeksän vastaajan keskuudessa nousi esille, että kuvi- en pyytäminen oli heidän mielestään tarpeetonta. Yhdeksän vastaajaa tutkimukseen on kuitenkin niin vähän, että tutkimusta ei voida tämän osalta yleistää. Tutkimustuloksen perusteella voidaan ainoastaan todeta, että kohderyhmän mielestä työnhakuilmoitukset olivat asiallisia ja niissä ei ole mitään epäasiallisia vaatimuksia.

#### **6.5 Työnhakijoiden kokemuksia rekrytointiprosessista**

Tutkimuksen perusteella alle kymmenen prosenttia vastaajista oli kokenut tulleen syrjäytetyksi epäasiallisella syyllä. Nämä syyt olivat raskauteen, kansalaisuuteen, asuin- paikkaan ja perhetaustoihin liittyviä.

Viimeinen kysymys, jota kysyttiin tutkimuksessa, oli kuinka tärkeäksi kohderyhmä kokee, että rekrytointia säädellään laintasoisesti. Keskiarvoksi saatiin 3,29 asteikolla 1–4 (kuvio 6.). 1 tarkoitti, ettei henkilö kokenut rekrytoinnin sääntelyä ollenkaan tärkeäksi ja 4 tarkoitti sitä, että sääntely lain tasolla oli erittäin tärkeää.



Kuvio 6. Kuinka tärkeää on, että rekrytointia säädellään laissa

Lopuksi vastaajille annettiin vielä mahdollisuuden kertoa vapaasti rekrytointikokemuksistaan. Vastaajat kokivat, että he olivat saattaneet joutua hankaluuksiin työnhaussa sen takia, että rekrytoijat olivat muodostaneet heistä mielipiteitä sen perusteella, mitä rekrytoijat olivat saattaneet kuulla työnhakijasta. Vastauksista kävi ilmi, että haastattelijat ja alalla työskentelevät vaihtoivat paljon tietoa keskenään työntekijöistä. Muutamat kertoivat myös, että rekrytointikokemukset ovat olleet aina positiivisia.

## 7 Pohdinta ja johtopäätökset

Tämän otsikon alapuolella käsittelen ensiksi sitä, mihin johtopäätöksiin tutkimustulosten perusteella päädyttiin. Pohdin tässä luvussa tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Kerron millaisia jatkotutkimusaiheita minun mielestäni tulevaisuudessa tulisi tehdä aiheeseen liittyen. Viimeiseksi opinnäytetyössäni arvioin omaa työtäni.

### 7.1 Rekrytointi on pääasiassa hyvällä pohjalla hotelli- ja ravintola-alalla

Tutkimukseen osallistui kaiken kaikkiaan 101 hotelli- ja ravintola-alan työpaikkaa hakenutta henkilöä. Suurimmaksi osaksi vastaajat olivat naisia, jotka kuuluivat ikäryhmään 19–35 -vuotiaat. Heidän antamansa vastaukset rekrytointikokemuksista antavat viitteitä siitä, miten lainsäädäntöä noudatetaan rekrytoinnissa hotelli- ja ravintola-alalla.

Ensinnäkin työnhakuilmoitukset ovat vastaajien mielestä asiallisia hotelli- ja ravintola-alalla. Vain noin kymmenen prosentin mielestä työnhakuilmoituksissa ilmenee epäasiallisuuksia. Reilulta puolelta hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevistä tai alalla työskennelleistä oli kysytty rekrytointiprosessin aikana sellaisia kysymyksiä, joita ei olisi välttämättä pitänyt tai tarvinnut kysyä rekrytoinnissa. Useimmiten rekrytoijat kysyvät henkilökohtaisista asioista tupakoinnista, terveydestä ja perhetaustasta. Puolestaan vain puolelle vastaajista rekrytoijat ovat ainakin osaksi yrittäneet selvittää, miksi henkilökohtaisia kysymyksiä kysytään.

Kaikesta huolimatta hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevät tai alalla työskennelleet eivät nähneet esimerkiksi tupakointiin liittyviä kysymyksiä henkilökohtaisina. Vain harva alalla työskentelevä oli nostanut terveyden henkilökohtaiseksi tiedoksi. Hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevät tai alalla työskennelleet ovat valmiita kertomaan terveydentilastaan siltä osin, mikä liittyi kykyyn selviytyä fyysisesti raskaasta työstä. Tutkimuksestakin ilmeni, että terveyteen liittyviä kysymyksiä pidetään jossakin määrin ymmärrettävinä hotelli- ja ravintola-alalla, koska kyseessä on raskas vuorotyö.

Hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevät tai alalla nosti perhesuunnittelun ja parisuhdetilanteen kaikista henkilökohtaisimmaksi asiaksi. Uskon tämän johtuvan siitä, että kyse-

lyyn vastanneista suurin osa oli naisia ja heidän ikäjakaumansa oli 19–35 vuotta, joten kyseinen asia on hyvin ajankohtainen heidän elämässään tällä hetkellä. Kuitenkin vastaajista vain muutama oli vastannut, että heiltä on kysytty tähän mennessä rekrytoinnissa perhesuunnitteluun liittyviä kysymyksiä.

Yli 90 % hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevistä tai alalla työskennelleistä koki, ettei heitä ollut syrjäytetty haastattelussa epäasiallisella syyllä. Tämä on mielenkiintoinen tulos sinänsä, koska suurimmalta osalta kohderyhmästä on kuitenkin kysytty ainakin jollakin tasolla henkilökohtaisia tietoja. Haastattelijat ovat saattaneet tietää, ettei kyseisten kysymysten varaan saa perustaa rekrytointipäätöstä. Toisaalta haastattelijat saattavat kysyä tavan vuoksi yksityisyyden suojan piiriin kuuluvia asioita. Tämä tulos antaa kuitenkin viitteitä siitä, että rekrytointipäätökset tehdään sen perusteella, ketä työnhakijoista on pätevin ja sopivin työtehtävään. Olisi mielenkiintoista jatkotutkimuksen osalta tutkia rekrytoijien näkemyksiä rekrytointiprosessiin liittyen.

Monilla aloilla puhutaan varsinkin miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta niin rekrytointipäätöstä tehdessä että palkkauksessa. Hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevät tai alalla työskennelleet eivät nostaneet osaksikaan esille, että tasa-arvoasiat olisivat ongelmallisia hotelli- ja ravintola-alalla. Tosin hotelli- ja ravintola-ala on hyvin naispainotteinen samoin, kuten kyselyyn vastanneetkin.

Hotelli- ja ravintola-alan työnhakijat olivat tutkimuksen tulosten perusteella ainakin jokseenkin tietoisia siitä, mitä haastattelijat saavat kysyä. Työnhakijat eivät selvästi ole kiinnostuneita siitä, onko joku asia laissa kielletty vai ei. Enemminkin työnhakijoiden mielestä kysymyksen sallittavuus on mitattavissa sillä, miten se liittyy työstä suoriutumiseen. Tämä pätee osaksi myös laissa; jotkut henkilökohtaiset kysymykset muodostuvat silloin sallituiksi, kun se liittyy työstä suoriutumiseen (Antola ym. 2009, 24). Hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevät ja alalla työskennelleet nostivat esille, että he eivät koe sitä oikeudenmukaiseksi, että rekrytoijat tekevät päätöksiä sen perustella mitä he ovat ns. puskaradion kautta kuulleet henkilöstä ja hänen toiminnastaan vapaa-aikana.

Hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevät ja alalla työskentelevien mielestä on hyvä, että rekrytointia säädellään laissa. Tämä voi antaa viitteitä siitä, että joko tutkimukseen vas-

taajat ovat huolissaan siitä, että muuten rekrytointipäätösten teko olisi mielivaltaista. Tulos voi kertoa myös siitä, että vastaajat kokevat jotkut asiat sellaisiksi, mitä haluavat suojata ja jättää työnhaun ulkopuolelle.

Kaiken tämän perusteella rekrytointiprosessi sujuu suurimmaksi osaksi lain puitteissa hotelli- ja ravintola-alalla. Vaikka yli 50 %:lta on kysytty rekrytointiprosessissa henkilökohtaisia tietoja, alle 10 % koko kohderyhmästä on loppujen lopuksi sitä mieltä, että heidät on syrjäytetty epäasiallisella syyllä. Haastattelijat selittävät joka toiselle hakijalle kysymyksen tarpeellisuudesta. Suurimmassa osassa työpaikkailmoituksiakaan ei ole esiintynyt epäasiallisia vaatimuksia. Olisi kuitenkin mielenkiintoista tietää se, miksi henkilökohtaisia kysymyksiä sitten ylipäänsä kysytään. Tutkimuksen positiivista tulosta voi selittää, että vastanneet eivät tiedä rekrytoijien hylkäämispäätöksen perustavan kiellettyihin asioihin. Toisaalta hotelli- ja ravintola-alalla on jatkuva työvoiman tarve, joten hotelli- ja ravintola-alalla on jatkuvasti työpaikkoja tarjolla. Tämä tarkoittaa sitä, että kysyntä on varmasti ainakin kausittain suurempaa kuin työvoimantarjonta. Toinen asia on, että ravintoloissa joudutaan tekemään kiireellisiä rekrytointipäätöksiä, koska vaihtuvuus on suurta. Tällöin työnantajat tekevät nopeita päätöksiä ilman pidempää harkintaaikaa.

Tuloksien perusteella voidaan päätellä, että laissa henkilökohtaisiksi tiedoiksi määritellyt asiat ovat myös monien maallikoiden mielestä henkilökohtaisia. Laki ei täten aseta liian ankaria vaatimuksia sille, mitä haastattelijat eivät saisi kysyä työnhakutilanteessa. Ne tiedot, jotka laki määrittelee henkilökohtaisiksi, ovat yleisen oikeustajun mukaisia.

## **7.2 Validiteetti ja reliabiliteetti**

Validiteetilla tarkoitetaan sitä, miten hyvin tutkimuksella on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä on ollut tarkoitus (KvantiMOTV 2008). Tutkimuksen tavoite oli mitata, miten lainsäädäntöä noudatetaan rekrytoinnissa hotelli- ja ravintola-alalla ja minkälaisia epäkohtia lain noudattamisessa ilmenee. Mielestäni tutkimus antaa jonkinlaisia viitteitä siitä, miten rekrytointiprosessi lain näkökulmasta sujuu hotelli- ja ravintola-alalla. Annetut vastaukset kuvaavat hyvin, minkälaisia tilanteita työnhakijat ovat kohdanneet rekrytointiprosessissa. Vaikka vastauksia annettiin pitkälti muistikuvien mukaan, vastauksista

ei ilmennyt sellaista, että vastaajat eivät välttämättä muistaisi tilannetta. Saatua vastauksia oli 101, joten vastausten perusteella voidaan tehdä jonkinlaisia yleistyksiä siltä osin, miten lainsäädäntöä noudatetaan rekrytoinnissa hotelli- ja ravintola-alalla. Osa vastaajista oli sellaisia, jotka eivät ole kokeneet rekrytoinnissa minkäänlaisia ongelmia. Tutkimuksen validiteettia lisää se, että tutkimuksen tekemiseen on käytetty kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän ohella kvalitatiivista tutkimusmenetelmää eli avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä on tahdottu, että vastaajat tarkentavat kyllä/ei -vastauksiaan.

Tutkimus oli osittain kvalitatiivinen. Toivonen (teoksessa Alvessalo & Ervasti 2006, 27) mainitsee, että kvalitatiivisen tutkimuksen ongelmana on se, miten tutkimuksen validiteettia voidaan mitata. Alasuutari huomauttaa (teoksessa Alvessalo & Ervasti 2006, 27), että laadullista tutkimusta ei tulisi yleistää samalla tavoin kuin määrällistä tutkimusta. Avointen kysymysten analysointiin liittyy riski siitä, ettei tutkija välttämättä ymmärrä, mitä vastaaja on tarkoittanut tai vastaaja on ymmärtänyt kysymyksen väärin. En kuitenkaan huomannut analysoidessa avoimia vastauksia, että kysymykseni olisi ymmärretty väärin. En myöskään kohdannut sellaisia vastauksia, jota en olisi mielestäni ymmärtänyt. Tutkimukseen annetut avoimet vastaukset olivat hyvin lyhyitä ja yhdensuuntaisia. Monet olivat nostaneet samoja rekrytoinnissa ilmenneitä lainsäädännöllisiä ongelmia vastauksiinsa.

Tutkimuksen validiteettia saattaa laskea se, ettei kyselyyn vastaamista oltu valvottu. Vastaajat ovat saattaneet kiireessä vastata vain jotakin mieleen tullutta, miettimättä vastauksen syytä sen enempää. Uskon, että vastaajilla olisi ollut vielä paljon lisää kerrottavaa rekrytointikokemuksistaan. Koska vastaukset olivat yhdenmukaisia, uskon, että vastaajat ovat vastanneet sillä perusteella, mikä heidän mielestään on ollut merkittävintä liittyen tutkimuskysymyksiin. Validiteettia on toisaalta juuri saattanut lisätä se, ettei vastausten antamista valvottu. Tämä mahdollisti sen, että kyselyyn pystyi vastaamaan anonyymisti ja henkilöt pystyivät luottamaan siihen, että heidän vastauksien perusteella ei käy ilmi kuka kyselyyn on vastannut. Tämä puolestaan varmasti edisti sitä, että vastaajat kertoivat totuudenmukaisesti omista kokemuksistaan.

Tutkimus reliabiliteetti tarkoittaa puolestaan sitä kuinka pysyvä ja ajasta riippumaton tutkimustulokset ovat (KvantiMOTV 2008). Reliabiliteetti kyseisten tulosten kohdalla



muuttuu tulevaisuudessa. Tutkimuksen kokonaisuuden kannalta näen kuitenkin, jos vastauksia pyydetään ajasta riippumatta samanlaiselta kohderyhmältä, eli naisilta, joiden ikä on välillä 19 ja 35 vuotta, vastaukset tulisivat olemaan hyvin samanlaisia ainakin lähitulevaisuudessa. Vastaajat nostivat perhesuunnittelun ja parisuhteen yhdeksi henkilökohtaisemmaksi asiaksi juuri sen vuoksi, että se on kyseiselle ikäluokalle ajankohtainen asia. Jos tutkittaisiin samojen vastaajien tulevaisuuden mielteitä esimerkiksi juuri siitä minkä he kokevat henkilökohtaisimmaksi asioiksi uskon, että vastaus on erilainen ja ainakin terveyteen ja poliittisiin mielipiteisiin liittyvät asiat ovat heidän mielestään henkilökohtaisempia.

Omien näkemyksieni mukaan tutkimustulosta saattaa jatkossa muuttaa globalisoituminen ja taloussuhdanteiden muutokset. Globalisoituminen lisää ymmärrystä eri kansallisuuksista ja heidän tavoistaan. Tämä lisää tarvetta hotelli- ja ravintola-alalla kielitaitoiselle henkilökunnalle, jonka seurauksena työyhteisöissä on yhä enemmän kansallisuuksia. Taloussuhdanteiden myötä saatavilla olevan ammattitaitoisen työvoiman määrä vaihtelee. Suomessa väestö ikääntyy ja terveyteen liittyvät asiat saattavat nousta useammin jatkossa esille.

### **7.3 Jatkotutkimusaiheet**

Tutkimus antaa vastauksen siihen minkälaisia lainsäädännöllisiä ongelmia työnhakijat ovat kohdanneet rekrytointiprosessissa hotelli- ja ravintola-alalla. Tutkimus ei anna vastausta siihen, minkälainen tieto rekrytoijilla on lainsäädännöstä siltä osin, mikä liittyy rekrytointiprosessiin. Lisäksi olisi hyvä tutkia, ketkä hotelli- ja ravintola-alalla pääasiassa tekee rekrytointipäätökset ja mitkä ovat rekrytoijien intressit tiettyjen kysymysten taustalla. Jatkotutkimuksessa keskittyisin siis rekrytoijien lain osaamisen soveltamiseen.

Toinen jatkotutkimuksen aihe olisi pelkästään miespuolisten henkilöiden rekrytointikemusten tutkiminen hotelli- ja ravintola-alalla. Kyselyyni vastasi vain 15 miestä, joten tämän tutkimuksen osalta en voi yleistää, miten miehet kokevat, noudatetaanko lakia rekrytointiprosessi hotelli- ja ravintola-alalla. Varsinkin miesten kokemia tasa-arvoon liittyviä asioita voitaisiin tutkia. Hotelli- ja ravintola-ala on hyvin naispainotteinen ala,

joten olisi mielenkiintoista saada saman tutkimuksen osalta vastauksia pelkästään miehiltä.

#### **7.4 Oman työnarviointi**

Oli mielenkiintoista päästä kirjoittamaan työlaainsäädännön merkityksessä rekrytoinnissa – eli tehdä lainsäädäntöön liittyvä opinnäytetyö tosielämän tilanteesta. Opiskelen Haa-ga-Helia ammattikorkeakoulun lisäksi oikeustieteitä, joten sain yhdistettyä molemmat opintoni tässä työssä. Tein kyseisestä aiheesta opinnäytetyön, koska olen yleisesti kiinnostunut työoikeudesta.

Minulle oli mielekästä kirjoittaa sekä tietoperustaa että tehdä tutkimus. Haastavinta työssäni oli saada opinnäytetyöhöni hyvä rakenne varsinkin tieto-osuuteen, koska lait saattavat mennä osittain päällekkäin toistensa kanssa. Tällä tarkoitan sitä, että eri laeissa saatetaan säädellä samaa asiaa. Lisäksi lakien tuntemus täytyy olla hyvällä tasolla, jotta lait osaa rajata oikeista kohdista. Tietoperusta olisi paisunut erittäin laajaksi, jos olisin lähtenyt kertomaan esimerkiksi lain taustoista ja tulkinta-opeista. Näen kuitenkin, että kirjoitettu tieto-osuus antaa vähintään suuntaviivoja esimerkiksi rekrytointia tekeville ihmisille siitä, mitä rekrytointiprosessissa pitäisi huomioida lain puitteissa.

Olen tyytyväinen tekemääni kyselyyn. Kyselylomake ja kyselylomakkeen kysymykset muodostuivat helposti tietoperustan pohjalta. Kyselylomakkeiden vastausten perusteella vastaajat ovat ymmärtäneet kysymysten merkityksen. Halusin tehdä lyhyen ja nopeasti vastattavan kyselyn, koska halusin varmistaa, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn, eikä ainakaan jättäisi vastaamatta sen takia, että kysely on liian pitkä. Toki kyselynlomakkeeseen olisi voinut lisätä vielä paljon eri kysymyksiä ja tutkittavia asioita. Tutkimuksen tavoite oli kuitenkin selvittää mahdollisia lainsäädännöllisiä epäkohtia, joita rekrytoinnissa on ilmennyt. Mielestäni tähän sain kyselylomakkeen avulla hyvät vastaukset.

Itselleni hankalinta opinnäytetyöprosessissa oli prosessin alkuun pääseminen. Olin aluksi hyvin epävarma millainen opinnäytetyön pitäisi olla ja mitä siihen vaaditaan. Kuitenkin, kun aloin suunnittelemaan työtäni ja alkukankeuksien jälkeen työskentely lähti

liikkeelle kuin itsestään. Ehdottomasti aloittaisin opinnäytetyön tekemisen seuraavalla kerralla jo opintojeni ohessa, koska silloin voisin hyödyntää enemmän esimerkiksi opinnäytetyöseminaareja ja seminaareista saatua informaatiota. Opinnäytetyöprosessini on ollut hyvin itsenäinen ja olen tehnyt sitä hyvin oma-aloitteisesti, koska olen tehnyt opinnäytetyötäni toisten opintojen ohella. Opinnäytetyöohjaajaltani sain tukea ja ohjausta aina tarvittaessa. Koen kuitenkin, että olen selviytynyt itse prosessista kunnialla ja opinnäytetyöni on sisällöllisesti hyvä ja se tuottaa uutta informaatiota hotelli- ja ravintola-alan käyttöön.

## Lähteet

Aamulehti 2014. Huivia käyttänyt nainen sai heti potkut – Guessin liikkeen pomoille sakot. Luettavissa:

<http://www.aamulehti.fi/Kotimaa/1194887391134/artikkeli/huivia+kayttanyt+nainen+sai+heti+potkut+guessin+liikkeen+pomoille+sakot.html>. Luettu 10.4.2014.

Alvessalo, A. & Ervasti, K. 2006. Oikeus yhteiskunnassa – näkökulmia oikeussosiologiaan. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Antola, M. Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännön läheisesti. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki.

Ervo, L., Jerkov, N., Kemppainen, P., Kemppainen, E., Koillinen, M., Koskinen, S., Mustalammi, M., Niemelä, H., Niemi, T., Ossa, J., Pappila, M., Sario, T., Sorvari, H., Sorvari, K. & Uotinen, S. 2008. Tiedä oikeutesi pidä puolesi. Kansalaisen käsikirja. Oy Valitut Palat. Helsinki.

Giang, V. 2012. What Recruiters Look At During The 6 Seconds They Spend On Your Resume. Luettavissa: <http://www.businessinsider.com/heres-what-recruiters-look-at-during-the-6-seconds-they-spend-on-your-resume-2012-4>. Luettu: 17.2.2014.

Hallberg, P., Karapuu, H., Scheinin M., Tuori K. & Viljanen V-P. 1999. Perusoikeudet. WSOY. Juva.

Helsingin Sanomat. Hyvän työpaikkailmoituksen ominaisuudet. Luettavissa:

<http://ilmoittajapalvelu.hs.fi/Ilmoittajat/hyvatyopaikkailmoitus>. Luettu: 12.5.2014.

Henkilötietolaki 22.4.1999/523.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä. Talentum Media Oy. Helsinki.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattalu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Huusko, L. 2006. Työoikeus on tärkeä elementti jo rekrytoinnissa. Edilex. Luettavissa: <http://www.edilex.fi.ezproxy.utu.fi:2048/artikkelit/3363.pdf>. Luettu: 18.2.2014.

IDG News Services. 2012. Joka viides hakija hylätään sosiaalisen median tietojen perusteella. Luettavissa: <http://www.tietoviikko.fi/tividuunit/joka+viides+tyonhakija+hylataan+sosiaalisen+median+tietojen+perusteella/a799377>. Luettu: 17.2.2014.

Kaisto, J. & Kallio, I. 2011. Työsopimuksen tunnusmerkit. CC Lakimiesliiton kustannus. Helsinki.

Kemppainen, T. 18.2.2014. Asianajaja. Turun yliopisto. Luento.

KKO 1981 II 33 Syrjintä Vahingon korvaus.

KKO:2007:69 Työsopimus- Työntekijän takaisin ottaminen.

Koskinen, S. 2006. Sitova valinta työhönotossa. Edilex. Luettavissa: <http://www.edilex.fi.ezproxy.utu.fi:2048/artikkelit/3003.pdf>.

Koskinen S., Kilpeläinen M., & Laakso E. 2007. Päähteet – tupakka, alkoholi ja huumeet palvelusuhteen ongelmina. Edita Publishing Oy. Helsinki.

KvantiMOTV 2008. Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>. Luettu: 10.5.2014.

Laki24a. Työsopimus: työsuhteen tunnusmerkit. Luettavissa:

<http://www.laki24.fi/tyvi-tyosuhde-tunnusmerkistootoppi.html>. Luettu 13.2.2014.

Laki24b. Sopimuksen syntyminen. Tarjous –vastaus -mekanismi. Luettavissa:

<http://www.laki24.fi/sopi-sopimuksensyntyminen-sopimustarjousvastaus.html>. Luettu: 8.3.2014.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Laine, T. Miksi kirjallinen työsopimus. Luettavissa:

[http://www.legistum.fi/asianajotoimisto\\_legistum/miksi\\_kirjallinen\\_tyosopimus\\_.html](http://www.legistum.fi/asianajotoimisto_legistum/miksi_kirjallinen_tyosopimus_.html). Luettu 21.11.2013.

Markkanen, M. 2008. Onnistu rekrytointihaastattelijana. WSOYpro. Helsinki.

Moilanen J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum Media Oy. Helsinki.

Mustaranta, M. 27.4.2014. Miten valita paras työntekijä. Helsingin Sanomat.

Nieminen, K. 2012. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2013. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Nyyssölä M. 2009. Yksityisyyden suoja työsuhteessa. WSOYpro. Juva.

PAM. Työehtosopimukset. Luettavissa:

<https://www.pam.fi/fi/tyo/mara/Sivut/tyoehtosopimukset.aspx>. Luettu: 24.4.2014.

Partanen, K. & Koskinen, S. 2008. Työnteon keskeisten ehtojen selvitysvastavuus – sisältö, menettely ja oikeusvaikutukset. Edilex. Luettavissa:

<http://www.edilex.fi.ezproxy.utu.fi:2048/artikkelit/5332.pdf>. Luettu: 8.3.2014.

Puusa, A., Reijonen, H., Juuti, P. & Laukkanen, T. 2012. Akateemiasta markkinapaikalle. Johtaminen ja markkinointi aikansa kuvina. Talentum. Helsinki.

Reinboth, S. 2014. Hesburgerin esimiehille tuomio Facebook-viestien urkinnasta. Helsingin Sanomat. Luettavissa:

<http://www.hs.fi/kotimaa/Hesburgerin+esimiehille+tuomio+Facebook-viestien+urkinnasta/a1395975626244>. Luettu: 2.4.2014.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Saarnilehto, A. Vesalainen, J & Annola, V. 2013. Monimuotoinen verkosto. Johtamista ja juridiikkaa. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki.

Sainio J. 2010. Esimiehen työoikeus. CC Lakimiesliiton kustannus. Helsinki.

Siltala, R. 2010. Oikeudellisen ajattelun perusteet. Pääsykoekirja 2/2010. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Turku.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Tasa-arvovaltuutettu. Yleistä tietoa tasa-arvosuunnitelmasta. Luettavissa:

<http://www.tasa-arvo.fi/edistaminen/tyoelamassa/tasa-arvosuunnitelma>. Luettu: 18.2.2014.

TE-Palvelut. Henkilöstöhallinto. Luettavissa:

<http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/19/6d710950c0315a8d00db65e8366d1542>. Luettu: 17.2.2014.

Tiitinen K-P. 2005. Työoikeuden pääasiat. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki.

Tilastokeskus 2002. Maahanmuuttajat kokevat syrjintää työnteossa. Luettavissa:

<http://www.tilastokeskus.fi/ajk/tiedotteet/v2003/233elis.html>. Luettu: 4.4.2014.

Tilastokeskus 2014. Avoimia työpaikkoja vuoden 2013 viimeisellä neljänneksellä 16 600. Luettavissa: [http://www.stat.fi/til/atp/2013/04/atp\\_2013\\_04\\_2014-02-14\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/atp/2013/04/atp_2013_04_2014-02-14_tie_001_fi.html). Luettu: 4.4.2014.

Työehtosopimuslaki 436/1946.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämän tietosuoja. Luettavissa: [http://www.tem.fi/files/20193/8.013s\\_Tyoelaman\\_tietosuoja.pdf](http://www.tem.fi/files/20193/8.013s_Tyoelaman_tietosuoja.pdf). Luettu: 2.1.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a. Työlainsäädäntö. Luettavissa: <https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto>. Luettu: 24.4.2014.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b. Työehtosopimukset ja työriitojen sovittelu. Luettavissa: [https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/tyoehtosopimukset\\_ja\\_tyoriitojen\\_sovittelu](https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/tyoehtosopimukset_ja_tyoriitojen_sovittelu). Luettu: 24.4.2014.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojeluhallinto 2013. Työsopimus. Luettavissa: <http://www.tyosuoja.fi/fi/tyosopimus>. Luettu: 21.11.2013.

Työsuojeluhallinto 2014, Vuokratyö, Luettavissa: <http://www.tyosuoja.fi/fi/vuokratyo>. Luettu: 2.4.2014.

Työterveyslaitos 2010. Rekrytointiprosessi. Luettavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/johtaminen\\_ja\\_esimiestyo/rekrytointi/rekrytointiprosessi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/rekrytointi/rekrytointiprosessi/sivut/default.aspx). Luettu: 14.2.2014.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Yrittäjät. Työehtosopimukset. Luettavissa: <http://www.yrittajat.fi/fi-fi/tyonantajabc/tyoehtosopimukset/>. Luettu: 18.2.2014.



Vainio, N. 16.4.2014. Tohtori koulutettava, OTM, FM. Turun yliopisto. Luento. Turku.

Vanto, J. 2011. Henkilötietolaki käytännössä. WSOYpro Oy. Helsinki.

Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Väestöliitto a. Tietoa ja hyviä käytäntöjä perheystävälliseen rekrytointiin. Luettavissa: <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/perheystavallinen-rekrytointi/>. Luettu 13.2.2014.

Väestöliitto b. Esimiehen muistilista. Luettavissa: <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/esimiehen-muistilista/#token-2301361>. Luettu: 13.2.2014.

## Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

### **Työlainsäädännön merkitys rekrytoinnissa**

Hyvä tutkimukseen osallistuja,

Olen HAAGA-Helia ammattikorkeakoulun opiskelija ja teen opinnäytetyötä aiheesta min-  
käläinen merkitys työlainsäädännöllä on rekrytoinnissa. Osana opinnäytetyötäni teen tut-  
kimuksen, jonka tarkoitus on selvittää, millaisia lainsäädännöllisiä haasteita rekrytointitilan-  
teessa on ilmennyt hotelli- ja ravintola-alalla.

Vastaaminen tutkimukseen on vapaaehtoista ja se tehdään nimettömänä. Pyydän vapaaeh-  
toisia vastaajia täyttämään joitakin yleisiä taustatietoja, jotta voin vertailla saatuja vastauksia.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia.

Kiitos ajastanne!

1. Minkä ikäinen olet? \*

- ☐ 15-18
- ☐ 19- 25
- ☐ 26 - 35
- ☐ 36 - 45
- ☐ 46 -

2. Kuinka kauan siitä on, kun olet viimeksi hakenut töitä hotelli- ja ravintola-alalta?

\*

- ☐ alle 3 kk
- ☐ 3 kk - 6 kk

- ☐ 6 kk - 1 v
- ☐ yli vuosi sitten

3. Milloin olet viimeksi ollut haastateltavana hotelli- ja ravintola-alalla? \*

- ☐ alle 3 kk
- ☐ 3 kk - 6 kk
- ☐ 6 kk - 1 v
- ☐ yli vuosi sitten
- ☐ En ole ollut työhaastattelussa

4. Sukupuoli \*

- ☐ Mies
- ☐ Nainen

5. Onko sinulta kysytty rekrytoinnin yhteydessä seuraavia kysymyksiä?

- ☐ Perhetaustasta
- ☐ Raskaudesta / perhesuunnittelusta
- ☐ Armeijasta
- ☐ Tupakoinnista
- ☐ Alkoholinkäytöstä
- ☐ Päihteidenkäytöstä
- ☐ Luottotiedoista
- ☐ Terveystä

6. Jos vastasit "kyllä" johonkin kohtaan, minkälainen kysymyksen sisältö on ollut?

---

---

---

—

—

7. Selittekö haastattelija miksi kysyy näitä kysymyksiä?

☐ Kyllä

☐ Ei

8. Jos vastasit "kyllä", miten kysymystä perusteltiin?

—

—

—

9. Onko muita rekrytointitilanteessa ilmenneitä asioita, jotka ovat ihmetyttäneet sinua? \*

☐ Kyllä

☐ Ei

10. Jos vastasit "kyllä", minkälaisia asioita nämä ovat olleet?

—

—

—

**11.** Onko työpaikkailmoituksissa noussut esille sinun mielestäsi epäasiallisia vaatimuksia? \*

☐ Kyllä

☐ Ei

**12.** Jos vastasit "kyllä", minkälaisia nämä vaatimukset ovat olleet?

—

—

—

**13.** Mitkä ovat mielestäsi henkilökohtaisia tietoja, joita ei tulisi kysyä rekrytoinnissa?

—

—

—

**14.** Koetko tulleesi syrjäytetyksi rekrytoinnissa epäasiallisella syyllä? \*

☐ Kyllä

☐ Ei

**15.** Jos vastasit "kyllä", minkälaisia tällainen epäasiallinen syy mielestäsi oli?

---

—

---

—

---

—

**16.** Kuinka tärkeänä pidät, että rekrytointia säädellään laissa?

1 2 3 4

ei ole tärkeää ○ ○ ○ ○ erittäin tärkeää

**17.** Onko muuta mitä tahtoisit kertoa työnhakukokemuksistasi?

---

—

---

—

---

—